

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Stockholm
20201026

Vår referens
Lise-Lotte Argulander

Dnr
A2020/01395/ARM

Remissyttrande – En moderniserad arbetsrätt SOU 2020:30

Företagarna har beretts möjlighet att yttra sig över utredningen om en moderniserad arbetsrätt.

Sammanfattande kommentarer

Företagarna anser att utredningen lagt ett i huvudsak bra förslag. Förslaget följer väl de direktiv som utredningen hade för sitt arbete. Utredaren har förstått problematiken för de mindre företagen och framför allt förslagen om ogiltigförklaran och undantag från turordningen ligger väl i linje med vad Företagarna anser är nödvändiga reformeringar av LAS. Förändringar i linje med dessa förslag behöver genomföras för att små och medelstora företag fortsatt ska kunna skapa 4 av 5 nya jobb i Sverige. Om arbetsmarknadens parter inte kommer överens om regelförenkling som på ett fundamentalt sätt moderniserar arbetsrätten, sänker kostnaderna och underlättar för små och medelstora företag, i linje med punkt 20 i Januariöverenskommelsen, bör viktiga delar av utredningens förslag genomföras senast den 1 januari 2022.

Företagarna tillstyrker således förslagen som gäller undantag från turordning och därmed sammanhängande förslag. Även förslagen gällande ogiltigförklaran, att anställningen enligt huvudregeln ska upphöra efter uppsägningstidens slut, samt att det inte ska vara möjligt att ogiltigförklara uppsägningar/avsked i företag med färre än 15 anställda tillstyrks. Förslaget om att flytta bevisbördan till arbetstagaren att göra sannolikt, att brott skett vid uppsägning/avsked av arbetstagare, för att få ett intermistiskt beslut att anställningen ska bestå efter uppsägningstidenslut, är bra och tillstyrks.

Det normerade skadeståndet om lägst 8 månadslöner som ska utgå om företaget godtyckligt sagt upp eller avskedat anser Företagarna är för högt ställt för mindre företag. Skadeståndet borde normeras till en lägre nivå och kopplas till anställningstiden anser Företagarna. Det är dock bra att beloppet är angivet i lagtexten.

Förslagen rörande arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling avstyrks. Företagarna tror inte att förslaget i sin nuvarande utformning kommer leda till mer kompetensutveckling utan istället bli tvistedrivande och administrativt krångligt för företagen att tillämpa. Både vad gäller informationsdelen och de normerade

skadestånden som kan utgå vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Företagarna befarar även att skadestånden kommer användas som påtryckning i förhandlingar för att utverka fler månadslöner vid arbetsbristuppsägningar. Företagarna anser vidare att förslaget indirekt innebär att kostnaderna kommer öka för mindre företag vid uppsägningar på grund av arbetsbrist, något som direktiven inte medger.

Förslaget om annan kvalifikationstid för när arbetstagare i tidsbegränsade anställningar uppnår företrädesrätt avstyrks.

Bakgrund

Företagarna är Sveriges största medlemsorganisation för företagare och företräder i huvudsak små och medelstora företag inom privat sektor med sina 60 000 medlemmar. Alla branscher finns representerade och medelantalet anställda per företag är 4-5 personer. Enligt SCB utgör företag med 0-9 anställda 96,4 procent av alla företag i Sverige och de sysselsätter 23 procent av de anställda. Företag i storleken 10-49 anställda står för 3 procent av Sveriges företag och 21 procent av alla anställda. Enligt OECD och SCB avviker inte företagsstrukturen i Sverige från övriga EU-länder.

Enligt vår årliga undersökning Småföretagsbarometern (2019) saknar 62 procent av företagen med 1-49 anställda kollektivavtal. I företag med 20-49 anställda saknar 15 procent kollektivavtal och i storleken 1-19 anställda är det 63 procent som saknar kollektivavtal. År 2005 var siffran 51 procent av företag med 1-49 anställda som inte hade kollektivavtal. Trenden med att mindre företag väljer att stå utanför den svenska modellen är ökande.

Detta visar att det som kallas ”den svenska modellen” inte företräds eller kan tillämpas i full utsträckning hos de mindre företagen. Företagarnas undersökningar visar att de allra minsta företagen upplever att kollektivavtal är dyra, svåra att tillämpa och administrativt krångliga. Om Sverige ska ha ett bra företagsklimat och skapa förutsättningar för mindre företag att växa behöver vi ha en modern och flexibel arbetsrättslig lagstiftning som grund. Att ha exakt samma regler för mindre och stora företag skapar ofta en regelbörda och administrativa kostnader för det lilla företaget. Den svenska modellen med kollektivavtal är i grunden bra men för de minsta företagen passar den sämre och allt fler företag väljer därför att stå utanför. Antingen måste kollektivavtalen förändras så att de passar mindre företag och det är parternas ansvar eller så måste partsmodellen, genom lagstiftning, moderniseras för att bättra passa det lilla företaget, det är politikernas ansvar.

Lagen om anställningsskydd (LAS) har länge betraktats som en omodern koloss som mer hindrar företag att anställa än främjar anställningar. Under våren 2019 genomförde Företagarna en stor enkätundersökning, närmare 2000 respondenter, i företag med 1-49 anställda för att visa hur företagen upplever LAS.¹

Företagen svarade att det mest betungade med LAS är uppsägning på grund av personliga skäl, det upplevs rättsosäkert och otydligt, samt att själva processen är oförutsägbar och mycket kostsam.

Vid uppsägningar på grund av arbetsbrist upplever företagen att det är svårt att behålla rätt kompetens och att kompetens borde väga mer än anställningstid vid arbetsbrist.

¹ När arbetsrätt blir fel – Företagens syn på LAS, Företagarna 2019

Undersökningen visade också att företagen ansåg att företrädesrätten var komplicerad och hindrade företagen från att anställa, när företagen efter en arbetsbrist behövde anställa igen. I ett litet företag kan det vara svårt att få till bra kompetensutveckling både finansiellt och tidsmässigt och undersökningen visade att företagen ansåg att ansvaret för detta bör delas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Företagen efterfrågade framförallt ekonomiska incitament för att klara av kompetensförsörjningen.

Företagarnas synpunkter på utredningens förslag

Om ändrade turordningsregler och därmed sammanhängande förslag

Utredningen föreslår flera bra förändringar i LAS, bland annat utökade undantagsmöjligheter samt att gränsen för vilka företag som får göra undantag tas bort. Förtydligandet om turordningskretsar samt att möjligheten till sammanläggning av turordningskretsar tas bort är också bra och tillstyrks.

Att arbetsgivaren kan bestämma vem som får vara kvar om lika anställningstid är för handen i en turordningsfråga, är en bra förändring som ökar de mindre företagens möjligheter att behålla rätt kompetens vid arbetsbrist.

Utredningens förslag om att en arbetstagare vid en omplacering ska kunna ta tjänsten direkt (med kort introduktion) stärker arbetsgivarens möjligheter att vid en arbetsbrist snabbt kunna omforma och driva verksamheten vidare. Företagarna tillstyrker förslaget. På dagens arbetsmarknad krävs ofta snabba omställningar och snabba beslut vilket underlättas genom förslaget. Bra är också att parterna via kollektivavtal fortsatt kan avtala om annat, i linje med den svenska modellen.

Utredningens förslag om att öka antalet undantag från turordning till 5 undantag innan turordningen fastställs tillstyrks av Företagarna.

Den karenstid som föreslås gälla för hur ofta undantag från turordningen kan tas i anspråk kan ställa till det för företag vars verksamheter plötsligt hamnar i ett krisläge, exempelvis som nu när vi har en pandemi. Att bara kunna göra undantag en gång i kvartalet kan mer hindra företagens överlevnad i en kris än vad arbetstagarna vinner i skydd. Företag som inte tillräckligt snabbt kan ställa om sina verksamheter riskerar att drivas i konkurs och då finns inga jobb alls.

Företagarna har noterat under tiden som pandemin pågått, och ju längre den pågår, att det blir svårare för företagen att klara sina verksamheter. De har i vissa fall behövt vidta uppsägningar flera gånger och succesivt anpassa verksamheterna under pandemin. En karenstid på 3 månader kan under liknande förutsättningar vara ett hinder som lagstiftaren bör ha i åtanke vid formuleringen av en karenstid.

Om arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling

Företagarna avstyrker utredningens förslag till att införa ett ansvar för arbetsgivaren i LAS om att kompetensutveckla arbetstagarna. Företagarna befarar att det kommer bli tvist drivande och inte leda till mer kompetensutveckling. Dessutom riskerar företagen att bli ännu mer tveksamma till att anställda arbetstagare med låg utbildningsbakgrund eller som av annan anledning står långt ifrån arbetsmarknaden. Det är något som vi inte behöver i Sverige idag.

Av Företagarnas egna undersökningar framgår att arbetsgivarna kompetensutvecklar om det finns behov av det i verksamheten och mer än 62 procent finansierar kompetensutvecklingen helt själva inom företagets ram.² I huvudsak är det problem för företagen att hitta finansiella lösningar och tid för att kompetensutveckla sina arbetstagare, viljan finns men viktiga förutsättningar saknas. Företagarna anser att ekonomiska incitament för att kompetensutveckla, exempelvis via utökade avdragsmöjligheter för företagen, bättre stärker företagets behov av kompetensförsörjning än ett lagstadgat krav som är kopplat till ett normerat skadestånd i efterhand.

Om ett utökat ansvar ändå införs behöver det tydligare framgå av både förarbeten och lagtext att det är arbetsgivaren som ytterst avgör vilken kompetensutveckling som företaget och arbetstagaren har behov av och vad som skäligen kan erbjudas. De fem punkterna som ska beaktas är för vagt utformade i lagtexten och bör utformas så att det tydligare framgår att det är arbetsgivaren som ytterst bestämmer behovet och att det i de allra minsta företagen kan vara och tillåts vara annorlunda. God sed anför att arbetsgivaren leder och fördelar arbetet och det borde vara så även med hur och på vilket sätt kompetensutveckling genomförs i verksamheten. Företagarna vill inte att det i efterhand ska bli en "förhandlingsfråga" om tillräckligt skälig utbildning erbjudits i ett specifikt företag.

När förhandlingar genomförs med facken om arbetsbrist befarar Företagarna att ändringarna kommer leda till att de normerade skadestånden används för att läggas på som ett "avgångsvederlag" på uppsägningstiden. Företagarna befarar att majoriteten av företagen vid hot om stämning kommer "tvingas" betala de normerade skadestånden vid arbetsbristuppsägningar, för att undvika tvist och en eventuell stämning. I sak skulle det bli liknande som vid uppsägningar på grund av personliga skäl där facken "hotar" med att ogiltigförklara om företagen inte går med på diverse krav. Detta innebär att utredningen indirekt lagt ett förslag som gör det dyrare att säga upp anställda vilket Företagarna starkt avvisar.

Ytterligare en osäkerhet om tolkningen uppstår när företagen har anställda med tidsbegränsad anställning. Enligt förslaget ska även de som är tidsbegränsat anställda (om de har mer än 6 månaders anställning) kunna kräva skadestånd om deras anställningar upphör på grund av arbetsbrist. I dessa fall bör lagtexten och förarbetena förtydligas gällande vad och i vilken situation som detta kan aktualiseras. Det kan inte vara utredningens mening att ett företag mer eller mindre per automatik ska behöva betala två månadslöner när en tidsbegränsad anställning upphör efter exempelvis 6 månader, vilket skulle bli fallet om inte situationen för när skadeståndet ska utgå förtydligas.

Att en arbetstagare kan kräva kompetensutveckling redan efter 6 månaders anställning är för kort kvalifikationstid enligt Företagarna. Kvalifikationstiden skulle behöva vara betydligt längre än 6 månader. Detta inte minst med tanke på de allra minsta företagens förutsättningar att erbjuda kompetensutveckling och om de har behov av att kompetensutveckla.

Det kan även synas vara orättvist att en arbetstagare som precis har övergått från provanställning till tillsvidare tjänst ska få lika mycket i skadestånd som en anställd med 23 månaders anställning vid en arbetsbristsituation.

² När Arbetsrätt blir fel – Företagens syn på LAS, Företagarna 2019

De normerade skadestånden riskerar också leda till att företagen drar sig för att anställa personer som står längre från arbetsmarknaden eller som inte har en exakt relevant utbildningsbakgrund. För nyanlända kan detta ställa till särskilda problem när det inte finns någon känd historik vare sig angående utbildningsnivå eller arbetslivserfarenheter.

Vad gäller rätten till att få information om vilken kompetensutveckling som arbetsgivaren erbjudit och som genomförts för en arbetstagare, anser Företagarna att den rätten bör begränsas så att arbetstagaren endast kan kräva detta när anställningen upphör. Det är särskilt viktigt att inte belasta de små och medelstora företagen med mer regelkrångel och administrativa bördor. Så som det nu är formulerat finns ingen spärr för arbetstagare att kräva den avsedda informationen närhelst hen önskar. Företagarna anser vidare att det borde ställas tydligare krav i lagstiftningen på att arbetstagaren begär informationen skriftligt.

Företagarna tillstyrker utredningens förslag om att ovanstående kompetensutvecklingskrav inte ska gälla arbetstagare som fyllt 68 år.

Om arbetsgivarens informationsskyldighet

Enligt utredningens förslag ska arbetstagaren kunna begära skriftlig information om den kompetensutveckling som arbetstagaren har fått enligt 21a§. Förslaget innebär inget formkrav för arbetstagaren när begäran framställs, vilket Företagarna motsätter sig.

Förslaget riskerar att bli administrativt betungande för mindre företag och är otydligt formulerat. Visserligen kan arbetsgivaren avgöra vilken kompetensutveckling som avses, men arbetsgivaren riskerar ändå skadestånd under anställningstiden. Det är också otydligt formulerat hur ofta en arbetstagare kan begära informationen som avses. Det är endast efter avslutad anställning och senast en månad därefter som begränsar arbetstagarens rätt till information. Formkravet om att informationen som begärs måste vara skriftlig från arbetsgivaren, innebär ytterligare regelbörda för de mindre företagen.

Om ändringen i Medbestämmandelagen (MB) angående informationsskyldigheten

Det bör tydligare framgå i förarbetena hur det är tänkt att företag utan kollektivavtal ska fullgöra sin informationsskyldighet när kollektivavtal inte finns på plats i verksamheten. I många fall har arbetsgivaren ingen aning om vilka eller vilken organisationstillhörighet anställda har vilket inte bidrar till informationsplikten. Företagarna anser att det bör införas ett undantag för de allra minsta företagen från informationsplikten i MBL 19a§.

Om lägre och mer förutsägbara kostnader vid uppsägning

Företagarna bedömer att utredningen lagt ett bra förslag angående minskade kostnader för företagen vid uppsägningar gällande personliga skäl och tillstyrker utredningens förslag.

Enligt direktiven skulle utredningen utgå utifrån det nuvarande ”saklig grundbegreppet” för att inte godtyckliga uppsägningar skulle vara för handen. Utredningen har heller inte gjort några förändringar i detta begrepp eller dess tolkning. Det kommer även fortsättningsvis krävas saklig grund för att vidta en uppsägning på grund av personliga skäl.

Företagarna delar utredningens tolkning om vad som är problemet med uppsägningar av personliga skäl. Det är i huvudsak själva processen med ogiltighetsförklaran och att anställningen består under tvistetiden som ställer till problem för företagen och som blir oförutsägbar och kostsam. Dessutom förstärks denna problematik med att a-kassan har längre karenstid för arbetstagare som blir uppsagda på grund av personliga skäl än vid arbetsbrist. Det sammantaget har lett till att ”hot” om ogiltighetstalan ofta framställs oavsett om saklig grund finns eller ej.

I Uppsägningstvistutredningen (SOU 2012:62) lades förslag för att begränsa kostnaderna vid uppsägningar och uppsägningstvister. Syftet med den utredningen var att minska kostnaderna och öka förutsägbarheten för arbetsgivarna. Kritiken mot den tidigare utredningens förslag liknar den kritik som nu uttryckts offentligt av de fackliga parterna i denna utredning. Bland annat att saklig grundbegreppet skulle förändras och att arbetstagarna mer eller mindre skulle lämnas rättslösa vid uppsägningar på grund av personliga skäl. Denna kritik är kraftigt överdriven enligt Företagarna. Ska förändringar genomföras och kostnaderna minska vid uppsägning på grund av personliga skäl måste antingen saklig grund förändras eller processen med ogiltigförklaran. Nuvarande utredningen har inte lämnat förslag som förändrat den sakliga grunden men däremot processen med vad som händer efter en uppsägning på grund av personliga skäl, vilket Företagarna anser är bra.

Det är sällsynt att en arbetstagare går tillbaka till sin anställning efter en tvist även efter att ha fått rätt i domstol om att anställningen ska bestå, vilket också framkom i utredningen 2012. Hela ogiltigförklarandeprocessen utgör därför ett stort problem och hinder för företag som vill avsluta en anställning på grund av personliga skäl. I majoriteten av de frågor om uppsägning på grund av personliga skäl som Företagarna får från sina medlemsföretag, är oförutsägbarheten, kostnaden och tiden det som är mest problematiskt. Oftast slutar den typen av ärenden i en förlikning där företaget ändrar grunden för uppsägningen till arbetsbrist, för att facken inte ska ogiltigförklara. Eller så betalar företagen en längre uppsägningstid eller ett avgångsvederlag för att få igenom ett avslut av anställningen. Nuvarande system med ogiltigförklaran har således stora brister och kostar både företaget och samhället mycket pengar. Samhällskostnaderna blir stora när grunden ändras till arbetsbrist och a-kassan träder in tidigare än vad lagstiftaren egentligen har menat.

I Företagarnas undersökning, *När arbetsrätt blir fel - Företagens syn på LAS*, som genomfördes 2019 uppgav 45 % av företagen, som någon gång sagt upp anställd på grund av arbetsbrist, egentligen hade velat säga upp på grund av personliga skäl men ändrat grunden till arbetsbrist. Undersökningen omfattade nära 2000 responderade företag med 1-49 anställda i privat sektor. I samma undersökning upplevde 7 av 10 företag att uppsägning på grund av personliga skäl som mycket betungande regler förenade med LAS. Andra hinder som företagen upplevde var höga beviskrav (svårt att bevisa misskötsamhet), tidskrävande process, kostsam och en oro för andra medarbetare om inte uppsägningen genomfördes.³

För ett mindre företag, ofta med betydligt mindre administrativa resurser, är enkelhet och mindre regelkrångel viktigt. Blir det för krångligt och administrativt tungt ställer det till problem och företagen reagerar med tveksamhet inför att anställa.

Företagarna anser att nuvarande förslaget om att anställningen som huvudregel ska upphöra efter uppsägningstiden slut oavsett företagets storlek är mycket bra och vi

³ När arbetsrätt blir fel – Företagens syn på LAS, 2019, Företagarna

tillstyrker det. I och med detta förslag blir processen mer förutsägbar och kostnaderna mer överblickbara för företagen.

För företag med färre än 15 anställda ska enligt förslaget undantag göras helt från möjligheten att ogiltigförklara om uppsägningen/avskedandet enbart grundar sig på brott mot 7 eller 18 §. Skydd mot godtyckliga uppsägningar finns kvar i och med att uppsägningar som strider mot annan lagstiftning inte är tillåtna, exempelvis Diskrimineringslagstiftningen, Föräldraledighetslagstiftningen och Förtroendemannalagen.

Företagarna tillstyrker att bevisbördan flyttas över till arbetstagaren, som måste göra det sannolikt att ett brott begåtts för att anställningen ska bestå efter uppsägningstidens slut via ett intermistiskt beslut från domstol. Det är bra att anställningen i fortsättningen om förslaget blir verklighet inte består automatiskt som idag om en ogiltigförklararen görs.

Företagarna anser att det saknas skäl för att anställningen som huvudregeln ska bestå om den angrips enligt 8 § facklig förtroendemannalagen. Det bör inte vara någon skillnad enligt huvudreglerna. Det blir en ytterligare regelbörda för de mindre företagen att hålla reda på avvikelser från huvudregeln om att anställningen upphör efter uppsägningstidens slut.

Företagarna tillstyrker att en arbetstagare inte får stängas av enligt 34a§ om det har meddelats ett intermistiskt beslut om att anställningen ska bestå trots uppsägningen.

Om skadeståndsnivåer för brott mot LAS

Företagarna anser att det är rimligt med skadestånd för brott mot LAS men skadeståndsnivån bör vara lägre. För ett mindre företag är 8 månadslöner mycket pengar. Det finns inget företag som tar lätt på uppsägningar av personliga skäl/avsked. Det är bland det mest betungande ett företag kan göra och så som förslaget nu är utformat med ett belopp som lägst ska utgå, som en slags kompensation för att ogiltigförklararen tagits bort i de allra minsta företagen, kan det bli direkt kontraproduktivt och öka kostnaderna betydligt vid exempelvis en förlikning eller ett utköp. Har den anställde endast varit anställd en kort period innan anställningen avslutades kan kompensationen för detta bli orimligt hög. Med beaktande av hur reglerna om ogiltigförklararen används idag anser Företagarna att ett införande av ett lägsta skadeståndsbelopp på den nivå som nu föreslås vore problematiskt. Önskvärt vore att skadeståndet hade någon koppling till anställningstiden på något sätt. Samt att det finnas möjlighet till jämkning av skadeståndet så att det i vart fall inte överstiger de sammanlagda antalet anställningsmånader vid tiden för när anställningen avbryts. I annat fall riskerar detta på ett kraftigt sätt minska företagets vilja att anställa.

Vad gäller skadeståndet för arbetsgivare som bryter mot skyldigheten att skäligen kompetensutveckla sin personal så avstyrker Företagarna det i sin helhet. Att införa ett normerat skadestånd för arbetstagare, att utverka efter anställning om de anser att de inte har fått skäligen kompetensutveckling, anser Företagarna riskerar leda till högre kostnader att säga upp anställda på grund av arbetsbrist. Se närmare motiveringen ovan vad gällande ansvar för kompetensutveckling.

Utredarens förslag om höjda skadestånd i 39§ avstyrks av Företagarna. Skadestånden är redan höga idag och innebär ofta för ett mindre företag att hela verksamheten går omkull om de tvingas betala dessa.

Utredarens slutsats om att företag med färre än 15 anställda inte kommer omfattas av skadestånden enligt 39§ är bra. Men ett företag med 16 anställda är fortfarande litet varför Företagarna anser att skillnaden blir för stor beroende på var i tillväxtfasen företaget och arbetstagaren vid tidpunkten för när anställningen avbröts. Storleken på skadestånden har redan idag en avskräckande effekt på företag som vill anställa. De har en förhandlingspåverkan vid utköp och förlikningar, vilket ytterligare driver upp kostnaderna för företagen. De höga skadeståndsnivåerna, den osäkra domstolsprocessen samt övriga kostnader vid en tvist, för ombud m.m. påverkar sammantaget företagens riskbedömningar vid nyanställning. Med ännu högre nivåer kommer företagen troligen i högre utsträckning avstå från att nyanställa. Företagarna finner inte att det är motiverat med en höjning så som utredaren föreslagit.

Om balansen i anställningsskyddet beroende på anställningsform

Utredningens förslag för att öka balansen mellan anställningsformerna i form av att införa en kortare kvalifikationstid för företrädesrätt till återanställning för anställda med tidsbegränsad anställningsform befarar Företagarna kommer innebära en del regelkrångel. Idag finns olika kvalifikationstider om arbetstagaren har säsongsanställning eller om en tillsvidareanställning upphör. Med utredningens förslag blir det en tredje variant att hålla reda på. Det försvårar för de mindre företagen som ofta har begränsade administrativa resurser. Företagarna anser vidare att detta kan hämma företagen ytterligare att våga anställa och att de ytterst kortar ner de tidsbegränsade anställningarna eller inte anställer alls. Det kan också upplevas som orättvist och omotiverat om en tillsvidareanställd uppnått 12 månaders anställning jämte en tidsbegränsad anställd och den med tidsbegränsad anställning får företrädesrätt, enligt förslaget efter 9 månader. Företagarna avstyrker därmed förslaget.

Särskilt om AT som fyllt 68 år

Företagarna tillstyrker utredarens förslag om att arbetstagare som fyllt 68 år ej ska omfattas av vissa rättigheter och skyldigheter.

Om ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Företagarna delar utredarens bedömning gällande övergångsbestämmelser m.m. Företagarna tillstyrker utredningens förslag om ikraftträdande senast den 1 januari 2022.

Företagarna

Fredrik Östbom

Lise-Lotte Argulander

Chef Analys & Opinion

Jur.kand.