

# En reformerad arbetsrätt

– för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden

**Ds 2021:17**



# En reformerad arbetsrätt

– för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden

**Ds 2021:17**



**Regeringskansliet**  
Arbetsmarknadsdepartementet

SOU och Ds finns på [regeringen.se](http://regeringen.se) under Rättsliga dokument.

*Svara på remiss – hur och varför*

*Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).*

Information för dem som ska svara på remiss finns tillgänglig på [regeringen.se/remisser](http://regeringen.se/remisser).

Omslag: Regeringskansliets standard

Tryck och remisshantering: Elanders Sverige AB, Stockholm 2021

ISBN 978-91-525-0144-3 (tryck)

ISBN 978-91-525-0145-0 (pdf)

ISSN 0284-6012

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Författningsförslag</b> .....	<b>15</b>
1.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	15
1.2 Förslag till lag om ändring i lagen (2019:529) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	35
1.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.....	36
1.4 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.....	40
1.5 Förslag till lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare .....	41
1.6 Förslag till lag om ändring i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. ....	45
1.7 Förslag till lag om ändring i lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare.....	46
1.8 Förslag till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård .....	47
1.9 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning .....	48
1.10 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning.....	49

1.11	Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584) .....	50
1.12	Förslag till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet .....	51
1.13	Förslag till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl .....	52
1.14	Förslag till lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete .....	53
1.15	Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567) .....	54
<b>2</b>	<b>En reformerad arbetsrätt.....</b>	<b>55</b>
2.1	Anställningsskyddslagen i korthet .....	55
2.2	Behovet av en reformering av arbetsrätten .....	56
2.3	Arbetet med en reformering av arbetsrätten .....	57
2.3.1	Januariavtalet .....	57
2.3.2	Parternas principöverenskommelse .....	58
2.3.3	Förslagen i denna promemoria.....	59
<b>3</b>	<b>Arbetsrätten bör reformeras i enlighet med parternas principöverenskommelse .....</b>	<b>61</b>
<b>4</b>	<b>Uppsägning från arbetsgivarens sida.....</b>	<b>65</b>
4.1	Ökad förutsebarhet vid uppsägning av personliga skäl.....	65
4.1.1	Inledning.....	65
4.1.2	Sakliga skäl för uppsägning.....	67
4.2	Dispositivitet .....	71
4.2.1	Inledning.....	71
4.2.2	Dispositivitet för reglerna om sakliga skäl för uppsägning.....	73
4.3	Följdändringar .....	77
<b>5</b>	<b>Turordning vid uppsägning.....</b>	<b>79</b>

5.1	Inledning.....	79
5.2	Utökad möjlighet att göra undantag från turordningen .....	80
<b>6</b>	<b>Twister om ogiltigförklaring .....</b>	<b>83</b>
6.1	Anställningens bestående vid tvist.....	83
6.1.1	Inledning .....	83
6.1.2	Anställningen ska inte längre bestå under tvist .....	84
6.1.3	Följdändringar .....	87
6.1.4	Undantag för vissa fackliga förtroendemän.....	88
6.2	Skadestånd för felaktiga uppsägningar och avskedanden .....	91
6.2.1	Inledning .....	91
6.2.2	Det allmänna skadeståndet ska motverka lagstridiga uppsägningar och avskedanden .....	92
6.3	Rätten till arbetslöshetsersättning .....	94
6.3.1	Inledning .....	94
6.3.2	Villkor för arbetslöshetsersättning.....	96
6.3.3	Avstängning från rätt till ersättning .....	97
<b>7</b>	<b>Omreglering till lägre sysselsättningsgrad.....</b>	<b>103</b>
7.1	Inledning.....	103
7.1.1	Vad det rör sig om .....	103
7.1.2	Rättsliga utgångspunkter .....	104
7.2	Turordning och omställningstid .....	105
<b>8</b>	<b>Särskild visstidsanställning.....</b>	<b>109</b>
8.1	Inledning.....	109
8.2	Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning .....	110
<b>9</b>	<b>Heltid som norm .....</b>	<b>116</b>
9.1	Inledning.....	116
9.2	Anställningsavtal ska anses gälla på heltid.....	117
<b>10</b>	<b>Uthyrning av arbetstagare.....</b>	<b>121</b>

10.1	En ny skyldighet för kundföretag mot inhyrda arbetstagare .....	121
10.1.1	Inledning.....	121
10.1.2	En skyldighet att erbjuda tillsvidareanställning ..	122
10.1.3	Dispositivitet.....	130
10.1.4	Skadestånd och preskription .....	131
<b>11</b>	<b>EU-rätten och internationella åtaganden .....</b>	<b>135</b>
11.1	Inledning .....	135
11.2	Uppsägning från arbetsgivarens sida.....	135
11.2.1	Sakliga skäl för uppsägning.....	135
11.2.2	Dispositivitet .....	136
11.3	Särskild visstidsanställning.....	139
11.4	Uthyrning av arbetstagare.....	140
11.5	Ändringen i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring .....	142
<b>12</b>	<b>Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser .....</b>	<b>145</b>
12.1	Ikraftträdande .....	145
12.2	Övergångsbestämmelser .....	146
12.2.1	Lagen (1982:80) om anställningsskydd .....	146
12.2.2	Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.....	151
12.2.3	Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.....	151
12.2.4	Lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring ....	152
<b>13</b>	<b>Konsekvenser .....</b>	<b>153</b>
13.1	Förändringarna av anställningsskyddet.....	153
13.2	Uthyrning av arbetstagare.....	164
13.3	Konsekvenser för arbetslöshetsförsäkringen.....	167
<b>14</b>	<b>Författningskommentar .....</b>	<b>175</b>

14.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	175
14.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (2019:529) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	195
14.3	Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.....	196
14.4	Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.....	200
14.5	Förslaget till lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare .....	202
14.6	Förslaget till lag om ändring i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. ....	208
14.7	Förslaget till lag om ändring i lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare.....	208
14.8	Förslaget till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård .....	209
14.9	Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning .....	209
14.10	Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning.....	209
14.11	Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584).....	210
14.12	Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet.....	210
14.13	Förslaget till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.....	210
14.14	Förslaget till lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete .....	211
14.15	Förslaget till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567).....	211



**Principöverenskommelsen ..... 213**

# Sammanfattning

## 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. Dispositivitet 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 arbetstagare sagt upp*

Det föreslås ändringar som medför lägre kostnader för arbetsgivare vid uppsägning av arbetstagare. Har en arbetsgivare sagt upp en arbetstagare 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 arbetstagarens 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 överträdelser 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 objektivi 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 säsongsarbete 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 visstids-

anställningar 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 Författningsförslag

## 1.1 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 §<sup>1</sup>

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*

---

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2019:528.

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 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 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 avvikelse 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 avvikelsen 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 §<sup>2</sup>

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 §.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2016:248.

4 §<sup>3</sup>

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.

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 §<sup>4</sup>

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

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

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

<sup>3</sup> Senaste lydelse 2019:528.

<sup>4</sup> Senaste lydelse 2019:528.



*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 §<sup>5</sup>

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.

6 c §<sup>6</sup>

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 anställ-

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 anställ-

<sup>5</sup> Senaste lydelse 2016:248.

<sup>6</sup> Senaste lydelse 2006:440.

ningsavtalet 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: provotidens 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.

*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 b §

*Om anställningsavtalet inte gäller på heltid ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skrift-*

*ligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.*

7 §<sup>7</sup>

Uppsägning från arbetsgivarens sida *skall vara sakligt grundad*.

En uppsägning är inte *sakligt grundad* om det *är skäligt 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

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.

<sup>7</sup> Senaste lydelse 1994:1685.

eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

#### *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 iakta följande turordningsregler:*

*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 §<sup>8</sup>

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 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.

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 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.

---

<sup>8</sup> Senaste lydelse 2007:390.

22 §<sup>9</sup>

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

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

---

<sup>9</sup> Senaste lydelse 2000:763.

begär det senast vid begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §. 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 §<sup>10</sup>

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*

<sup>10</sup> Senaste lydelse 2007:390.

*tidigare säsonganställd arbetstagarare, 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 säsonganställning 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 arbetstagararen var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, *skall* inom en arbetstagarorganisationens 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 arbetstagararen var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, *ska* inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

### 33 §<sup>11</sup>

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

<sup>11</sup> Senaste lydelse 2019:528.



- |  |  |
|--|--|
| <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 §<sup>12</sup>

Om en arbetstagare 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 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.

*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 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.*

---

<sup>12</sup> Ändringen innebär bl.a. att andra-fjärde styckena tas bort.

35 §<sup>13</sup>

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*

<sup>13</sup> Ändringen innebär bl.a. att andra och tredje styckena tas bort.

*grunden för arbetstagarens yrkande om att anställningsavtalet 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 arbetstagar- en kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagar- är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsäg- ningstid som anges i 11 § första stycket.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränk- ning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upp- hörande får under alla för- hållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §.

En arbetsgivare som bryter mot denna lag *ska* betala inte bara lön och andra anställ- ningsförmåner som arbetstagar- en kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagar- är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsäg- ningstid som anges i 11 § första stycket.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränk- ning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upp- hörande får under alla för- hållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §. *När ersättning för kränkning bestäms ska hänsyn tas till syftet att motverka överträdelser av 7 och 18 §§.*

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

43 §<sup>14</sup>

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 tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt.

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.

---

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

---

<sup>14</sup> Senaste lydelse 1994:1045.

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.

## 1.2 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.

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

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 §<sup>1</sup>

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.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1982:87.

*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 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 anställningskydd 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. Dessamma 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. Dessamma 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 förtroendemann, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel.

## 1.4 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.

## 1.5 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 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 avvikelserna har skett genom eller med stöd av ett kollektivavtal som på arbetstagar- sidan har slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagar- organisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbets- livet.*

### 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 överskeridits. 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 arbetstagaren 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 arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

14 a §<sup>1</sup>

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 §<sup>2</sup>

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 arbetstagaren 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 arbetstagaren 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 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 tillsvidare-

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2020:596.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2020:596.

*anställning 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. 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. 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.

## 1.6 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 §<sup>1</sup>

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.

---

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1982:93.



## 1.7 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.

## 1.8 Förslag till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård

Härigenom föreskrivs att 27 § lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård 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.

## 1.9 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*

### *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.

## 1.10 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.

### 1.11 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.

## 1.12 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.

### 1.13 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.

## 1.14 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.



## 1.15 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 §<sup>1</sup>

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"> <li>– 34 § om en uppsägnings giltighet <i>m.m.</i>,</li> <li>– 35 § om ett avskedandes giltighet <i>m.m.</i>,</li> <li>– 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats, och</li> <li>– 43 § första stycket andra meningen <i>och andra stycket</i> om skyndsam handläggning <i>m.m.</i></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– 34 § om en uppsägnings giltighet,</li> <li>– 35 § om ett avskedandes giltighet,</li> <li>– 43 § första stycket andra meningen om skyndsam handläggning.</li> </ul> |
|--|---|

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.

2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

---

<sup>1</sup> Senaste lydelse 2011:742.

## 2 En reformerad arbetsrätt

### 2.1 Anställningsskyddslagen i korthet

Lagen (1982:12) om anställningsskydd trädde i kraft den 1 april 1982, då en lag från år 1974 i samma ämne upphörde att gälla. Lagens huvuddrag har stått sig oförändrade sedan dess. Lagen gäller som huvudregel för alla arbetstagare på hela arbetsmarknaden. Den är alltså tillämplig på såväl privat som offentlig sektor. Kärnpunkten 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, exempelvis en driftsinskränkning, eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, exempelvis 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, men då krävs att han eller hon har åsidosatt sina åligganden på ett mycket allvarligt sätt. Till skillnad mot uppsägning upphör då anställningen omedelbart.

Uppsägningar på grund av arbetsbrist ska ske i en viss turordning mellan arbetstagarna, där längre anställningstid ger företräde till fortsatt anställning (principen sist in–först ut). 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.

Lagen bygger på att tillsvidareanställning ska vara den normala anställningsformen. I vissa särskilt angivna fall får dock avtal träffas om tidsbegränsad anställning, exempelvis vikariat och säsongsanställning. Regler finns som syftar till att tidsbegränsade

anställningar ska övergå till tillsvidareanställningar och 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 stå kvar 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 av lagens regler är tvingande till arbetstagarens förmån. Det innebär att ett avtal som upphäver eller inskränker arbetstagarens 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 regler än lagens. Det gäller exempelvis reglerna om tidsbegränsade anställningar, om turordning vid uppsägning och om företrädesrätt till återanställning.

## 2.2 Behovet av en reformering av arbetsrätten

En välfungerande arbetsmarknad skapar goda förutsättningar för ökad produktivitet och tillväxt i samhället. Anställningsskyddets utformning påverkar arbetsmarknadens funktionssätt. Anställningsskyddslagen är viktig för att skapa goda förutsättningar 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. 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 flexibilitet när det gäller personalstyrkans sammansättning.

Den svenska arbetsmarknaden står i dag inför stora utmaningar men också möjligheter. Förändringstrycket i ekonomin är starkt till följd av den internationella konkurrensen och den snabba tekniska

utvecklingen. En åldrande befolkning och omfattande migration ställer också krav på förmågan att ta tillvara den fulla potentialen i hela arbetskraften under hela arbetslivet. Om detta görs rätt finns stora möjligheter till välstånd, hållbar utveckling och ett samhälle som håller ihop.

En utmaning är 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. Ett problem är att många personer varaktigt hamnar utanför arbetsmarknaden, trots att efterfrågan på arbetskraft är stor. Inte minst gäller detta unga och nyanlända. En bristande rörlighet på arbetsmarknaden kan försvåra möjligheterna för personer utan yrkeserfarenhet och med kort utbildning att etablera sig. Det behövs fler vägar in för personer som har en svag ställning. Arbetsgivare måste våga anställa personer vars produktivitet och lönsamhet är osäker.

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 underlätta tillkomsten av nya jobb. På så sätt skapas förutsättningar för arbetsmarknadens parter att i kollektivavtal ta ansvar för anställningsvilkorens närmare utformning. Anställningsskyddslagen bör även i fortsättningen ge parterna utrymme att ta ett fortsatt stort ansvar för regleringen av arbetsmarknaden och anpassa villkoren efter förutsättningarna i olika branscher och sektorer. Detta stärker Sveriges konkurrenskraft och är en viktig del av den svenska modellen.

## **2.3 Arbetet med en reformering av arbetsrätten**

### **2.3.1 Januariavtalet**

Som ett led i processen att bilda en regering efter valet hösten 2018 träffades i januari 2019 en sakpolitisk överenskommelsen mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna (januariavtalet). Partierna kom överens om att arbetsrätten ska moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad (punkt

20). Samtidigt ska enligt överenskommelsen en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter upprätthållas. Arbetsrätten ska enligt överenskommelsen ge flexibilitet för företagen och skydda arbetstagare mot godtyckliga uppsägningar. Ändringar ska göras i anställningsskyddslagen som innebär tydligt utökade undantag från turordningsreglerna, lägre kostnader vid uppsägningar, särskilt för mindre företag, och en bättre balans i anställningsskyddet för arbetstagare med olika anställningsformer. Samtidigt ska rätts-säkerhet och skydd mot godtycke upprätthållas.

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.

### 2.3.2 Parternas principöverenskommelse

Redan i november 2017 inleddes förhandlingar mellan Svenskt Näringsliv och Landsorganisationen i Sverige (LO) om nya regler för arbetsmarknaden. I mars 2019 anslöt sig Förhandlings- och samverkansrådet PTK till förhandlingarna. Parterna förde därefter gemensamma förhandlingar om hur arbetsmarknadens regler ska förändras för ett bättre funktionssätt. Förhandlingarna omfattade i huvudsak anställningsskyddet, omställningssystemen och arbetslöshetsförsäkringen.

Förhandlingarna ledde fram till en avsiktsförklaring den 19 december 2019. I den konstaterade parterna att förhandlingarna behövde ajourneras under den kommande avtalsrörelsen, men att de skulle återupptas i augusti 2020. I syfte att få fram ytterligare underlag för de fortsatta förhandlingarna tillsatte parterna tre arbetsgrupper, en för varje huvudsakligt förhandlingsområde. Arbetsgruppen för anställningsskydd fick i uppdrag att ta fram underlag till förhandlingar om ett nytt huvudavtal mellan parterna gällande trygghet, omställning och anställningsskydd. Vidare skulle gruppen arbeta med hur framför allt anställningsskyddslagen skulle kunna ändras i olika avseenden. I juni 2020 redovisade arbetsgrupperna en rapport som underlag för de fortsatta förhandlingarna

(rapporten finns tillgänglig på [www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se) och på [www.ptk.se](http://www.ptk.se)).

Parternas förhandlingar återupptogs hösten 2020. Förhandlingarna resulterade i två överenskommelser: ett utkast till huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd samt en principöverenskommelse om parternas gemensamma krav på lagändringar.

Den 16 oktober 2020 förklarade Svenskt Näringsliv och PTK att de accepterade överenskommelserna.

Efter vissa justeringar förklarade sig den 4 december 2020 Svenskt Näringsliv, PTK samt LO-förbunden IF Metall och Svenska Kommunalarbetareförbundet beredda att anta ett nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd under förutsättningen att staten vidtar de åtgärder som anges i principöverenskommelsen. I överenskommelsen finns dels krav på lagändringar rörande anställningsskyddet, dels krav på inrättande av ett nytt system för omställning som bl.a. omfattar en ny offentlig omställningsorganisation. I den senare delen ingår ett krav på införande av ett nytt offentligt studiestöd. Enligt principöverenskommelsen ska vad parterna kommit överens om genomföras i stället för förslagen i SOU 2020:30. Parterna begärde därefter i en gemensam framställan att regeringen ska reformera arbetsrätten i enlighet med principöverenskommelsen.

### 2.3.3 Förslagen i denna promemoria

Denna promemoria har utarbetats inom Arbetsmarknadsdepartementet. I promemorian föreslås de lagändringar som behöver göras för att arbetsrätten ska reformeras i enlighet med parternas principöverenskommelse när det gäller anställningsskyddet och arbetslöshetsförsäkringen. Promemorian har tagits fram i samarbete med en arbetsgrupp. Till arbetsgruppen har principöverenskommelsens parter bidragit med experter. Under arbetets gång har parterna återupptagit sina förhandlingar i vissa frågor och enats om kompletteringar av principöverenskommelsen på några punkter. Under arbetet med promemorian har en dialog även förts med andra parter på arbetsmarknaden och med företrädare för små och

medelstora företag samt andra relevanta aktörer på arbetsmarknaden.

### 3 Arbetsrätten bör reformeras i enlighet med parternas principöverenskommelse

**Bedömning:** Arbetsrätten bör reformeras i enlighet med parternas principöverenskommelse.

**Skälen för bedömningen:** Det finns en lång tradition hos arbetsmarknadens parter att söka samförstånd om utformningen av de spelregler som ska gälla på arbetsmarknaden. Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och Svenska Kommunalarbetareförbundet har i den samförståndsandan ingått en principöverenskommelse om ändrade arbetsrättsliga regler. Överenskommelsen innehåller krav som parterna ställer på staten för att ett nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd ska kunna träffas.

Parternas krav innebär sammanfattningsvis följande. Den grundläggande regeln om saklig grund för uppsägning ska förtydligas för att skapa större möjlighet att förutse vad som krävs för en giltig uppsägning av personliga skäl. Huvudorganisationer ska ha möjlighet att ingå kollektivavtal som anpassar regeln efter behoven på olika sektorer av arbetsmarknaden. Möjligheten att göra undantag från turordningen ska utökas från två till tre arbetstagare och gälla för alla arbetsgivare oavsett antal anställda. Om en arbetstagare har sagts upp ska anställningen upphöra efter uppsägningstidens utgång, även om det uppkommit en tvist om uppsägningens giltighet. Undantag ska göras för fackliga förtroendemän som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. En arbetstagare som är berättigad till arbetslöshetsersättning ska inte stängas av från rätten till ersättning under en tvist om uppsägningens giltighet. Skadestånden för



felaktiga uppsägningar och avskedanden ska höjas. Omreglering till lägre sysselsättningsgrad ska ske med iakttagande av vissa turordningsregler och med rätt till omställningstid för den arbetstagare som godtar omreglering. Allmän visstidsanställning ska ersättas av särskild visstidsanställning, med snabbare övergång till tillsvidareanställning och en förstärkt företrädesrätt till återanställning. En anställning ska gälla på heltid, om inget annat har avtalats. Företag som anlitar bemanningsföretag ska vara skyldiga att efter viss tid erbjuda inhyrda arbetstagare en tillsvidareanställning. Vid sidan av dessa förändringar ska staten införa ett nytt och parallellt offentligt studiestöd och ett nytt offentligt omställningsstöd.

Principöverenskommelsen som gavs in den 4 december 2020 återges i sin helhet i en bilaga till denna promemoria.

Att parterna har förhandlat och kommit överens om hur arbetsrätten ska reformeras är viktigt av flera skäl. Det är värdefullt att parterna tar ett stort ansvar för utformningen av det arbetsrättsliga regelverket. Det ligger i sakens natur att en förhandlingsöverenskommelse av detta slag uppnår en jämvikt mellan de olika intressen som står mot varandra. Överenskommelsen innebär även att det finns ett brett stöd på arbetsmarknaden för de nya reglerna. Till detta kommer att ett genomförande av överenskommelsen skapar förutsättningar för ett nytt huvudavtal, vilket förstärker den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Innehållsmässigt är parternas överenskommelse som helhet väl avvägd. Den innebär ändringar på de områden som januariavtalet anger. Ändringarna tillgodoser behoven av utökade undantag från turordningsreglerna, lägre kostnader vid uppsägningar och en bättre balans i anställningsskyddet för arbetstagare med olika anställningsformer. Härutöver innebär överenskommelsen ändringar på områden där parterna själva utifrån sina erfarenheter har sett behov av en förändring. Överenskommelsen uppfyller väl kraven på rätts-säkerhet, skydd mot godtycke och en grundläggande balans mellan arbetsmarknadens parter.

Det nu sagda leder till bedömningen att arbetsrätten bör reformeras i enlighet med parternas överenskommelse. Vid genomförandet av överenskommelsen måste det beaktas att det är fråga om ett avtal mellan parterna som utgör ett resultat av ett förhandlingsarbete. För att nå överenskommelsen har parterna behövt kompromissa och göra noggranna avvägningar för att uppnå

en för alla parter godtagbar balans och helhet. Ett genomförande av överenskommelsen förutsätter därför att den genomförs i sin helhet. Det går i princip inte att ta bort eller att lägga till något utan att balansen i överenskommelsen rubbas.



## 4 Uppsägning från arbetsgivarens sida

### 4.1 Ökad förutsebarhet vid uppsägning av personliga skäl

#### 4.1.1 Inledning

##### *Saklig grund för uppsägning*

Arbetsgivaren har till skillnad mot arbetstagarerna inte frihet att utan vidare säga upp anställningsavtalet. Vad som krävs för en giltig uppsägning från arbetsgivarens sida regleras i 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Enligt första stycket ska uppsägningen vara sakligt grundad. I andra stycket sägs att uppsägningen inte är sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagarerna annat arbete hos sig (omplaceringsskyldigheten). I tredje och fjärde styckena finns förbud för arbetsgivaren att grunda uppsägningen på vissa omständigheter.

Det finns enligt anställningsskyddslagen två huvudfall av uppsägningsgrunder: arbetsbrist och förhållanden som hänför sig till arbetstagarerna 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 jämförbara skäl anser det nödvändigt att säga upp en eller flera arbetstagarer. Det vanligaste fallet av arbetsbrist uppstår i samband med en driftsinskränkning. Personliga skäl för uppsägning kan vara exempelvis bristande arbetsprestationer, samarbetssvårigheter och olika former av misskötsamhet. Misskötsamhet brukar användas som en sammanfattande benämning på olika situationer där arbetstagarerna medvetet eller genom slarv åsidosätter sina skyldigheter enligt anställningsavtalet,

exempelvis arbets- eller ordervägran, olovlig utevaro från arbetet eller illojalt handlande.

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 och en intresseavvägning. Mycket kort kan sägas att saklig grund i form av personliga skäl föreligger om arbetstagaren 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. (En beskrivning av saklig grund-prövningens struktur ges i Källström/Malmberg, Anställningsförhållandet, 5 uppl. 2019, s. 141–154. I litteraturen finns sammanställningar av Arbetsdomstolens omfattande praxis, se t.ex. Lunning m.fl., Anställningsskydd, 11 uppl. 2016 och Öman, Anställningsskyddspraxis, 9 uppl. 2018.)

Generellt kan också sägas att arbetsgivaren vid uppsägning av personliga skäl måste kunna visa att uppsägning varit den enda återstående rimliga åtgärden för att komma till rätta med det aktuella missförhållandet. Det innebär att arbetsgivaren normalt måste visa att han eller hon först klart och tydligt påtalat missförhållandet för arbetstagaren så att han eller hon har fått klart för sig att valet står mellan att ändra sitt beteende eller förlora anställningen. Ett undantag är när arbetstagaren allvarligt åsidosatt sina grundläggande och självklara skyldigheter enligt anställningsavtalet. Vidare måste arbetsgivaren också som regel kunna visa att denne har övervägt alternativ till uppsägning. I det hänseendet granskas hur arbetsgivaren har hanterat missförhållandet i förhållande till arbetstagaren och tagit hänsyn till hans eller hennes personliga egenskaper och intressen. Arbetsgivarens skyldigheter kan ses som ett uttryck för att denne enligt anställningsavtalet har en lojalitetsplikt mot arbetstagaren även i en uppsägningssituation.

### *Särskilt om omplaceringskyldigheten*

Ett mindre ingripande alternativ till uppsägning är att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig (omplacering). Att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren i stället erbjuder omplacering gäller både vid arbetsbrist och personliga skäl.

Rent generellt gäller inför uppsägning av personliga skäl att det inte är skäligt att kräva omplacering vid allvarigare 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 (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.

#### **4.1.2 Sakliga skäl för uppsägning**

**Förslag:** En 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.

#### **Skälen för förslaget**

##### *Principöverenskommelsen*

I principöverenskommelsen har parterna enats om en ändring av 7 § första och andra styckena. När det gäller lagtextens lydelse består

ändringen i stort sett bara i att begreppet saklig grund ersätts med sakliga skäl. Till detta har emellertid parterna enats om en text som förtydligar den nya lagtextens innebörd när det gäller uppsägning av personliga skäl. När det gäller uppsägning på grund av arbetsbrist ska någon ändring i sak inte ske.

I texten förklarar parterna att de har den gemensamma ambitionen att det för såväl arbetsgivare som arbetstagarare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning ska föreligga. De konstaterar att oklara regler som är tvistedrivande är till nackdel för både arbetstagarare och arbetsgivare.

Enligt överenskommelsen ska således den sakliga innebörden av den nya lagtexten i 7 § första och andra styckena vara följande när det gäller uppsägning av personliga skäl.

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, där frågan om den anställdes insikt är relevant. Avgörandet ska grunda sig på en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter.

Vid helhetsbedömningen ska arbetstagararens 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 arbetstagararen till last ska beaktas i bedömningen.

Sammantaget är ingen ändring av gällande rätt avsedd i fråga om vad som enligt denna helhetsbedömning ska anses utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av arbetstagararens förpliktelser enligt anställningsavtalet för att en uppsägning av personliga skäl ska vara motiverad. Bedömningen ska ske utifrån lagförarbeten, hitillsvarande rättspraxis från Arbetsdomstolen och andra rättskällor.

Om det vid helhetsbedömningen har konstaterats att arbetstagararen i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden, ska det inte göras någon avvägning mot arbetstagararens personliga intresse av att få behålla anställningen. Det ska exempelvis inte beaktas att han eller

hon har en stor försörjningsbörda eller att arbetsmarknaden är sådan att han eller hon 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. En sådan prognos är nämligen inte till gagn för en förutsebar rättstillämpning.

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 stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara och omplacering.

Om arbetsgivaren tidigare har genomfört eller erbjudit en omplacering i enlighet med 7§ andra stycket ska arbetsgivaren som utgångspunkt anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Om arbetstagaren vidhåller 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 en längre tid förflutit sedan omplaceringen.

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 alltså bevaras. Ändringen som införs får verkan avseende 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.

Som huvudregel vid uppsägning av personliga skäl ska alltså gälla, om det över huvud taget är skäligen 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 (AD 1980 nr 133). Vid tvist om ytterligare omplacering borde ha gjorts är det däremot arbetstagaren som har att åberopa detta och styrka att ytterligare en omplacering enligt 7 § andra stycket hade varit möjlig samt de omständigheter som gör det övervägande sannolikt att en ny omplacering skulle ha avhjälpt det beteende som lagts arbetstagaren till last.



*Förutsebarheten vid uppsägning av personliga skäl bör öka*

Vid tillkomsten av 1974 års anställningsskyddslag uppmärksammades ett problem från rättssäkerhetssynpunkt med utformningen av bestämmelserna om saklig grund för uppsägning. Bestämmelserna grundade sig på ett förslag från den s.k. Åmanska utredningen (SOU 1973:7). Några remissinstanser ansåg att den föreslagna bestämmelsen inte gav tillräcklig ledning för bedömningen av när uppsägning får ske och att den därför borde kompletteras med regler som närmare anger när saklig grund ska anses föreligga. Frågan togs även upp vid tillkomsten av den nuvarande lagen. Innebörden av kravet på saklig grund ansågs från vissa håll inte ha klargjorts på ett från rättssäkerhetssynpunkt godtagbart sätt. Lagstiftaren ansåg emellertid vid båda tillfällena 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 prop. 1973:129 s. 120 ff. och prop. 1981/82:71 s. 64 ff.)

Den nuvarande lydelsen av 7 § första och andra styckena anställningsskyddslagen härrör från 1974 års lag. Begreppet saklig grund togs över från huvudavtal som ingåtts av arbetsmarknadens parter i mitten av 1960-talet. Vid en reformering av arbetsrätten är det motiverat att göra vissa justeringar av lagen i syfte att öka förutsebarheten för såväl arbetsgivare som arbetstagare. För båda parter är det nämligen förknippat med avsevärda olägenheter om resultatet av den rättsliga prövningen är svårt att förutse. Uppsägningsreglerna har central betydelse och det gagnar inte någon att det råder osäkerhet i frågan om en giltig uppsägning kan ske i en viss situation eller inte. En oriktig uppsägning kan i onödan leda till svåra obehag för arbetstagaren och höga kostnader för arbetsgivaren. Oklarhet leder till tvister vilket är till nackdel för båda parter. För arbetstagaren blir det svårt att bedöma om uppsägningen ska angripas rättsligt, med de ekonomiska risker en rättegång för med sig. Svårigheter att förutse domstolens bedömning skapar även

osäkerhet och svårigheter för arbetsgivaren att beräkna kostnaderna för uppsägningen. Ökad förutsebarhet för arbetsgivaren underlättar kostnadsberäkningar och leder till lägre kostnader.

### *Hur principöverenskommelsen bör genomföras*

För att den nya innebörden av 7 § första och andra styckena ska få genomslag i rättstillämpningen är det lämpligt att lagtextens ”saklig grund” ersätts med ”sakliga skäl” enligt principöverenskommelsen. Som ett förtydligande av vad som kan vara sakliga skäl för uppsägning är det lämpligt att lagens två huvudgrupper, arbetsbrist och förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, nämns i paragrafens första stycke.

Det föreslås alltså att en 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 ska inte anses grundad på sakliga skäl om det kan krävas att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Den förklarande text till lagändringarna som parterna enats om är lämplig som författningskommentar till ändringarna i 7 § första och andra styckena. Texten är därför i denna promemoria intagen som författningskommentar.

## **4.2 Dispositivitet**

### **4.2.1 Inledning**

Anställningsskyddslagen är enligt 2 § andra stycket som utgångspunkt tvingande till arbetstagarnas förmån. Med detta menas att det inte får avtalas om avvikelser från lagens regler till arbetstagarnas 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 lagregler gäller som krav för att avvikelserna ska vara giltiga att kollektivavtalet har slutits eller godkänts av en central

arbetstagarorganisation. Det gäller exempelvis reglerna i 6 c § om arbetsgivarens 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 samt förhandlingskarteller. Lagstiftaren har här bedömt att det behövs garantier för att avtalsfriheten inte ska användas på ett sätt som i otillbörlig utsträckning försämrar det lagfästa anställningsskyddet. Detta syfte har ansetts möjligt att uppnå bara om arbetstagarorganisations sidan 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 reglerna i 5–6 §§ om tidsbegränsade anställningar och reglerna i 22 § om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Kollektivavtal med avvikelser från lagens regler binder enligt 26 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 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 regler i anställningsskyddslagen har ansetts vara av sådan karaktär att avvikelser inte ska vara möjligt att göra ens om det sker genom kollektivavtal. Till dessa regler 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.

#### 4.2.2 Dispositivitet för reglerna om sakliga skäl för uppsägning

**Förslag:** Reglerna om sakliga skäl för uppsägning ska 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 arbetstagsidan slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen om medbestämmande i arbetslivet.

#### Skälen för förslaget

##### *Principöverenskommelsen*

I principöverenskommelsen har parterna enats om att 7 § första och andra styckena om sakliga skäl för uppsägning ska vara dispositiva. Det ska vara möjligt att göra avvikelser från lagens regler genom eller med stöd av ett kollektivavtal som träffas med en arbetstagarpart som är av sådant slag som anges i 6 § tredje stycket medbestämmandelagen, dvs. en överordnad sammanslutning av arbetstagarorganisationer, ofta benämnd huvudorganisation. Parterna är överens om att det är lämpligt att begränsa dispositiviteten på det viset i syfte att säkerställa enhetlighet avseende begreppet sakliga skäl på arbetsmarknaden. Vidare sägs i överenskommelsen att det av förarbetena eller en lagregel ska framgå att även en organisation som inte är medlem i sammanslutningen som träffat kollektivavtalet kan göra avvikelser från lagen om detta har stöd i kollektivavtalet. Med detta avses enligt överenskommelsen att parterna i kollektivavtalet ska kunna godkänna att även förbund som inte är medlemmar i de avtalsslutande organisationerna antar kollektivavtalet på förbunds nivå.

Parternas avsikt med principöverenskommelsen är också att 7 § första och andra styckena som utgångspunkt ska vara tvingande för både arbetstagare och arbetsgivare. Avvikelser ska alltså bara få ske genom eller med stöd av ett sådant kollektivavtal som anges i överenskommelsen, oavsett om avvikelserna är till fördel eller nackdel för arbetstagarna. Vidare innebär principöverenskommelsen att avvikelserna måste ha utformats i ett sådant kollektivavtal och att

det alltså inte ska vara möjligt att delegera åt organisationer på lägre nivå att utforma sina egna avvikelser eller möjligt att i efterhand godkänna avtal med andra avvikelser.

*Reglerna om sakliga skäl för uppsägning bör vara dispositiva*

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.

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. 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.

Behovet av hur detaljerad regleringen ska vara kan också variera mellan olika delar av arbetsmarknaden. Det är en nackdel med anställningsskyddslagens mycket allmänt hållna regler att de gör det svårt att förutse hur olika fall kan komma att bedömas av domstol. En möjlighet att i kollektivavtal närmare precisera vad som ska gälla i vissa avseenden skapar förutsättningar för en ökad förutsebarhet för parterna. 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.

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

Ett skäl mot dispositivitet är att det riskerar att medföra en alltför stor variation i regleringen av det grundläggande anställningsskyddet. Även om det med den nuvarande regleringen finns en bristfällig förutsebarhet, finns det fördelar med ett enhetligt grundläggande anställningsskydd, som gäller lika för alla arbetstagare på arbetsmarknaden. En uppdelning av regleringen där frågan om giltigheten av en uppsägning ibland beror på kollektivavtalsstolkning, ibland på lagtolkning kan skapa olägenheter. Rättspraxis kan utvecklas olika på olika delar av arbetsmarknaden. För att minimera dessa problem behöver dispositiviteten begränsas i hög grad på det sätt som parterna kommit överens om.

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 arbetstagsidan ingås av organisationer på en högre nivå än förbunds-nivån, dvs. av organisationer som brukar benämnas huvudorganisationer samt förhandlingskarteller. Av samma skäl bör det, som parterna enats om, 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.

För att undvika risken för en onödigt stor variation är det även lämpligt att möjligheterna att göra avvikelser förbehålls organisationerna på den högsta nivån, oavsett om avvikelserna är till fördel eller nackdel för arbetstagarna. Det bör alltså inte vara möjligt att på det sätt som gäller idag avtala om ett starkare skydd mot uppsägningar, om det inte sker genom kollektivavtal på den högsta nivån. Lagens regler om sakliga skäl för uppsägning bör alltså som utgångspunkt vara tvingande för både arbetsgivare och arbetstagare. Att regler till skydd för arbetstagarna är tvingande på det sättet är visserligen ovanligt. Vissa spelregler på arbetsmarknaden är dock redan idag tvingande för såväl arbetstagarorganisationer som arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer. Det gäller reglerna om förhandlingsrätt enligt 10 § medbestämmandelagen, reglerna om kollektivavtal och dess rättsverkningar i 23–27 §§ samt bestämmelserna om fredsplikt i 41–45 §§ samma lag.

Det kan konstateras att det inte är möjligt att göra reglerna om sakliga skäl för uppsägning 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. Av regeringsformens förarbeten framgår att bestämmelser om förutsättningarna för att skilja en arbetstagare från anställningen är sådana grundläggande bestämmelser som avses. Lagkravet grundar sig på intresset av att ha en självständig och oväldig kår av förvaltningstjänstemän. (Se prop. 1964:140 s. 98 f., även SOU 1992:60 s. 124 ff. och AD 2016 nr 74). För statligt anställda kan förutsättningarna för att skilja arbetstagaren från anställningen därför inte regleras i avtal.

#### *Hur principöverenskommelsen bör genomföras*

Enligt principöverenskommelsen ska alltså avvikelser från 7 § första och andra styckena anställningsskyddslagen bara få ske genom ett särskilt slags kollektivavtal. Parterna har valt att definiera avtalet med hänvisning till 6 § tredje stycket medbestämmandelagen. Där talas om sammanslutningar av arbetstagarorganisationer. Det betyder att det på arbetstagersidan ska vara fråga om en överordnad sammanslutning som har till uppgift att företräda sina medlemsförbund i förhållande till motparter i avtalsförhandlingar. Exempel på sådana sammanslutningar är LO och PTK. Ofta används benämningen huvudorganisation för en sådan sammanslutning, men begreppet huvudorganisation saknar en klar och entydig innebörd och syftar i förarbetena till anställningsskyddslagen närmast på förbund (se prop. 1973:129 s. 191). Att i stället för att tala om huvudorganisationer hänvisa till 6 § tredje stycket medbestämmandelagen är därför ett ändamålsenligt sätt att avgränsa vad för slags kollektivavtal det ska vara fråga om. Det kan inte antas medföra några svårigheter i praktiken att avgöra om en organisation på arbetstagersidan är en sådan sammanslutning som avses där. Vid tveksamhet får frågan avgöras med ledning av förarbetena till medbestämmandelagen och andra rättskällor.

Principöverenskommelsen bör lagtekniskt genomföras genom en ändring av 2 § anställningsskyddslagen. Paragrafen är redan idag

omfattande och svårläst. För att göra regelverket mer överskådligt bör paragrafen delas upp på flera paragrafer. Den bestämmelse som ger uttryck åt parternas överenskommelse finns i författningsförslaget intagen i 2 a § andra stycket. Lydelsen har parterna i principöverenskommelsen enats om under arbetet med denna promemoria. Där sägs att ett avtal om avvikelse från 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 avvikelsen har skett genom eller med stöd av ett kollektivavtal som på arbetstagar sidan har slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket medbestämmandelagen. Den närmare innebörden av detta framgår av författningskommentaren.

### 4.3 Följdändringar

**Förslag:** Hänvisningar till anställningsskyddslagen ska justeras i följande lagar:

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

**Skälen för förslaget:** I 20 § andra stycket lagen (1994:260) om offentlig anställning hänvisas till 2 § tredje stycket anställningsskyddslagen. En motsvarande hänvisning finns i 13 § andra stycket lagen (1994:261) om fullmaktsanställning. Med anledning av de föreslagna ändringarna i 2 § anställningsskyddslagen behöver dessa hänvisningar justeras. Justeringarna innebär ingen saklig ändring.





## 5 Turordning vid uppsägning

### 5.1 Inledning

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist är arbetsgivaren inte fri att välja vem han eller hon vill säga upp utan måste följa viss turordning. Detta regleras i 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd. 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.

Lagens turordningsregler kan frångås genom kollektivavtal. Det är vanligt att kollektivavtal innehåller särskilda regler. Emellanåt finns det en särreglering om hur turordningskretsarna ska bestämmas men där lagens bestämmelser om turordning i övrigt ska gälla. I andra fall ska avtalsbestämmelserna tillämpas i sin helhet i stället för lagen. Det förekommer vidare centrala avtal som delegerar rätten att avvika från lagens regler till lokala parter. Lokala kollektivavtal kan då finnas med regler om hur en turordning ska fastställas i det enskilda fallet (avtalsurlista). Några uttryckliga avvikelser från lagens undantag om högst två arbetstagare tycks inte förekomma i de centrala kollektivavtalen. (Se SOU 2020:30 s. 222 f.)

## 5.2 Utökad möjlighet att göra undantag från turordningen

**Förslag:** Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren ha rätt att från turordningen undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. 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.

### Skälen för förslaget

#### *Principöverenskommelsen*

Parterna i principöverenskommelsen har enats om att alla arbetsgivare, oavsett storlek och antalet anställda, ska få undanta högst tre arbetstagare från turordningen. Parterna har också enats om ett förslag som innebär att om arbetsgivaren vid en uppsägning har undantagit en eller flera arbetstagare, ska ytterligare undantag inte få göras vid en uppsägning som sker inom tre månader. Vidare är de överens om att det även fortsättningsvis ska vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från turordningsreglerna.

#### *Möjligheten att göra undantag från turordningen bör utökas*

Den nuvarande möjligheten för mindre arbetsgivare att göra undantag från turordningen med högst två arbetstagare har gällt sedan den 1 januari 2001. När undantaget infördes ansågs det vara ett sätt att stimulera såväl småföretagande som små företags möjlighet att öka kompetensen i företaget. Företagen skulle ges bättre möjligheter att anställa välutbildade och kompetenta arbetstagare utan att dessa försätts i en situation där de känner ett automatiskt hot om att bli de första som sägs upp vid arbetsbrist. (Se prop. 1999/2000:144 s. 10 och bet. 1998/99:AU8 s. 13.)

Skälen bakom möjligheten att göra undantag från turordningen är fortfarande giltiga. Ett mer globaliserat samhälle där ny teknik

sprider sig snabbt ställer allt större krav på anpassningsförmåga och ständig utveckling. Företag och andra verksamheter behöver kunna behålla nyckelkompetens i samband med omstruktureringar för att klara av konkurrensen. Den nuvarande möjligheten att göra undantag från turordningen bör därför utökas.

Om endast arbetsgivare under en viss storlek får en större flexibilitet att hantera en driftsinskränkning finns en risk för tillväxtbarriärer. Möjligheten bör därför inte vara beroende av arbetsgivarens storlek, vare sig mätt i antalet anställda eller utifrån andra faktorer. Den nuvarande begränsningen till företag med högst tio anställda bör således tas bort.

För att förebygga att möjligheten till undantag från turordningsreglerna missbrukas bör en tidsmässig begränsning införas på så sätt att en arbetsgivare som tidigare har undantagit en eller flera arbetstagare vid en uppsägning inte ska kunna göra ytterligare undantag inom tre månader därefter. En tremånadersperiod bör vara tillräcklig för att undvika att arbetsgivare ser det som fördelaktigt att utforma driftsinskränkningar utifrån att så många arbetstagare som möjligt ska kunna undantas från turordningen. Å andra sidan hindras inte undantag i fall där det normalt inte kan antas att andra än rent verksamhetsinriktade skäl ligger bakom arbetsgivarens beslut om förändringar. (Se också SOU 2020:30 s. 428 f.)

### *Hur principöverenskommelsen bör genomföras*

Principöverenskommelsen bör genomföras på det sättet att den nuvarande bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningskyddslagen om en möjlighet att undanta två arbetstagare från turordningen ersätts av en bestämmelse med den innebörd som parterna enats om. Vid en uppsägning på grund av arbetsbrist ska alltså arbetsgivaren ha rätt att undanta högst tre arbetstagare från turordningen som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Om undantag har gjorts vid en uppsägning, ska dock inga nya undantag få göras vid en uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Som parterna är överens om bör det även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från turordnings-

reglerna. Turordningsreglernas dispositivitet för statligt anställda bedöms inte strida mot 12 kap. 7 § regeringsformen (se avsnitt 4.2.2).

De nuvarande reglerna om undantag från turordningen är tillämpliga på såväl den privata som den offentliga sektorn. Reglernas dispositivitet gör det möjligt att anpassa reglerna efter varierande förhållanden på olika sektorer. Det har inte framkommit något skäl för att genomföra principöverenskommelsen på olika sätt för olika sektorer. Den nuvarande enhetligheten bör behållas.

## 6 Tvister om ogiltigförklaring

### 6.1 Anställningens bestående vid tvist

#### 6.1.1 Inledning

##### *Allmänt*

I lagen (1982:80) om anställningsskydd finns regler om vad som händer med anställningen om det uppstår en tvist om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande. Vid tvist om giltigheten av en uppsägning framgår av 34 § andra stycket att anställningen består tills tvisten har slutligt avgjorts. Därmed har arbetstagaren rätt till lön och andra anställningsförmåner så länge tvisten pågår, även efter att uppsägningstiden har löpt ut. Arbetstagaren måste dock stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete, om inget annat har överenskommit. Kommer domstolen vid sin slutliga prövning fram till att uppsägningen var ogiltig, innebär det att anställningen fortsätter. Finner domstolen däremot att uppsägningen var giltig, upphör anställningen när domen vinner laga kraft. Även om uppsägningen var giltig har arbetsgivaren inte rätt att få tillbaka den lön som har betalats under tvistetiden.

Om det uppstår en tvist om giltigheten av ett avskedande består däremot inte anställningen under tvisten. Trots tvisten upphör alltså anställningen genom avskedandet. Först om det vid en slutlig prövning visar sig att avskedandet var ogiltigt, får arbetstagaren tillbaka sin anställning. Då har arbetstagaren rätt till lön och andra anställningsförmåner för den tid då anställningen skulle ha pågått om avskedandet aldrig hade ägt rum.

Domstolen kan interimistiskt besluta att annat ska gälla än vad som följer av dessa lagregler. Vid uppsägning kan domstolen enligt 34 § tredje stycket på arbetsgivarens begäran besluta att anställningen trots tvisten ska upphöra vid utgången av

uppsägningstiden eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer. Vid avskedande är det i stället arbetstagaren som enligt 35 § andra stycket kan begära att domstolen ska bestämma att anställningen trots avskedandet ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts.

### *Särskilt om fackliga förtroendemän*

De nyss redovisade reglerna i anställningsskyddslagen gäller även när arbetstagaren är en facklig förtroendeman. Med facklig förtroendeman menas enligt 1 § första stycket lagen (1974:358) om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen en person som har utsetts av en arbetstagarorganisation att företräda de anställda på en viss arbetsplats i fackliga frågor.

Förtroendemannalagen kompletterar anställningsskyddslagen med en särskild regel i 8 §. Enligt den paragrafen ska en förtroendeman vid uppsägning på grund av arbetsbrist, trots turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen, under vissa förutsättningar ges företräde till fortsatt anställning. En av förutsättningarna är att företrädet till fortsatt anställning är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Vidare framgår av paragrafen att förtroendemannen kan få en uppsägning ogiltigförklarad därför att den strider mot den särskilda regeln om företräde till fortsatt anställning. Även vid en tvist om uppsägningen är ogiltig av detta skäl gäller anställningsskyddslagens regler om anställningens bestånd och möjligheten att fatta interimistiskt beslut.

### **6.1.2 Anställningen ska inte längre bestå under tvist**

**Förslag:** Har en arbetsgivare sagt upp en arbetstagar 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.

## Skälen för förslaget

### *Principöverenskommelsen*

Principöverenskommelsen innebär att arbetstagaren även fortsättningsvis ska kunna få en uppsägning förklarad ogiltig av domstolen, men att anställningen upphör vid uppsägningstidens utgång, även om det föreligger en tvist om uppsägningens giltighet. För arbetsgivaren innebär detta att skyldigheten att betala lön och andra anställningsförmåner bara gäller under uppsägningstiden och att skyldigheten upphör när den tiden löper ut. Vidare innebär principöverenskommelsen att arbetstagaren inte ska ha någon möjlighet att få ett interimistiskt domstolsbeslut om att anställningen ska bestå under tvisten. Den nuvarande möjligheten för arbetstagaren att få ett sådant beslut vid en tvist om giltigheten av ett avskedande ska också tas bort. Samma regler ska alltså gälla för uppsägning och avskedande. Anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång respektive vid avskedandet och domstolen ska inte kunna besluta något annat.

### *Arbetsgivares risker vid uppsägningar bör minska*

Om det uppstår en tvist om giltigheten av en uppsägning, består alltså enligt nuvarande regler anställningen tills tvisten har slutligt avgjorts. Som skäl för denna ordning sades i lagens förarbeten att det skulle göra det svårt för arbetstagaren att återgå till arbetet efter att tvisten avgjorts om anställningen inte hade bestått under tvisten (prop. 1973:129 s. 179). Enligt Utredningen om en moderniserad arbetsrätt synes det dock numera vara relativt ovanligt att arbetstagare faktiskt arbetar kvar under tiden som tvisten pågår (SOU 2020:30 s. 514). Parterna ingår ofta en överenskommelse om att arbetstagaren befrias från sin skyldighet att arbeta under tvisten (SOU 2012:62 s. 87). Även om domstolen ogiltigförklarar uppsägningen kan arbetsgivaren välja att inte följa domen och i stället betala ytterligare skadestånd. Regelns praktiska betydelse för arbetstagarens möjlighet att återvända till arbetet framstår därför som begränsad.

Under tiden som tvisten pågår får alltså arbetsgivaren bära lönekostnaden för arbetstagaren. Detta gäller oavsett om



uppsägningen var giltig eller inte. Trots att uppsägningen var giltig har arbetsgivaren ingen möjlighet att efter att tvisten avgjorts få tillbaka den lön som betalats under tvistetiden. Visserligen har arbetsgivaren möjlighet att begära ett interimistiskt beslut om att anställningen ska upphöra. För ett sådant beslut krävs det dock att det framstår som mer eller mindre uppenbart att uppsägningen var sakligt grundad. Därför är det svårt att bli av med lönekostnaden den vägen. Hur stor kostnaden för arbetsgivaren blir varierar naturligtvis 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. Särskilt för mindre företag kan detta få negativa konsekvenser för verksamheten.

Det finns ett behov av lägre och mer förutsebara risker för arbetsgivare i samband med uppsägningar. Om arbetsgivare riskerar att drabbas av 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 etablerat sig på arbetsmarknaden, exempelvis unga och nyanlända. Riskerna vid uppsägningar bör därför bli lägre och mer förutsebara.

Principöverenskommelsen tillgodoser behovet av lagändringar för att minska arbetsgivares kostnader vid uppsägning i fall då arbetsgivaren har gjort rätt. Arbetsgivares möjligheter att överblicka de möjliga konsekvenserna av en uppsägning förbättras. Kostnaderna sänks för arbetsgivare vid en tvist om uppsägningens giltighet. Detta kan antas förbättra rörligheten på arbetsmarknaden och öka arbetsgivares benägenhet att nyanställa, särskilt personer som ännu inte fått en förankring på arbetsmarknaden, exempelvis unga och nyanlända.

### *Hur principöverenskommelsen bör genomföras*

Det föreslås att principöverenskommelsen lagtekniskt genomförs på det sätt som framgår av ändringarna i 34, 35 och 43 §§ anställnings-skyddslagen. Innebörden av lagändringarna är att lagens regler om anställningens bestående vid tvist och interimistiska beslut upphävs.

### 6.1.3 Följdändringar

**Förslag:** Hänvisningar till anställningsskyddslagen ska justeras i följande lagar:

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

**Skälen för förslaget:** I ett flertal lagar hänvisas till 34, 35 och 43 §§ anställningsskyddslagen. Det gäller följande lagar: 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, lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, 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 dessa hänvisningar 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.

### 6.1.4 Undantag för vissa fackliga förtroendemän

**Förslag:** 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 har slutligt avgjorts. Förtroendemannen ska inte få stängas av från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen, om det inte finns särskilda skäl. Förtroendemannen ska ha rätt till lön och andra anställningsförmåner så länge anställningen består.

Om tvist uppkommit 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 få stänga av förtroendemannen från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet. Förtroendemannen ska ha rätt till lön och andra anställningsförmåner så länge anställningen består.

### Skälen för förslaget

#### *Principöverenskommelsen*

Principöverenskommelsen innebär följande. Uppkommer det en tvist om en uppsägningens giltighet beträffande en facklig förtroendeman av sådan särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen som avses i 8 § förtroendemannalagen, ska anställningen inte upphöra till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt har avgjorts. En domstol ska

interimistiskt kunna besluta i frågan om anställningens bestånd. Om förtroendemannen blivit avskedad och yrkat att avskedandet förklaras ogiltigt ska domstolen interimistiskt kunna besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå. Vidare ska arbetsgivaren inte, om anställningen består under tvisten, få stänga av förtroendemannen från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedandet. Förtroendemannen ska enligt 12–14 §§ anställningsskyddslagen och den rättspraxis som finns angående dessa paragrafer ha rätt till lön och andra anställningsförmåner så länge anställningen består.

### *Fackliga förtroendemäns anställning bör bestå under tvisten*

Förtroendemannalagen innehåller regler som på olika sätt skyddar den fackliga verksamheten på en arbetsplats. Förtroendemannen har exempelvis enligt 6 § första stycket rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Under ledigheten har han eller hon enligt 7 § första stycket rätt till bibehållna anställningsförmåner. Den tidigare nämnda regeln i 8 § om förtroendemannens 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. Med detta menas att förtroendemannen fullgör uppgifter av väsentlig betydelse för hela arbetstagarkollektivet. Som exempel på en sådan person nämns i förarbetena en klubbordförande som arbetar på heltid med fackliga uppgifter på arbetsplatsen. (Se prop. 1974:88 s. 159 och 222.)

I avsnitt 6.1.2 föreslås att anställningen inte längre ska bestå vid en tvist om en uppsägnings giltighet och att anställningens regler om interimistiska beslut vid tvister om giltigheten av uppsägningar

och avskedanden ska tas bort. Ändringarna syftar till att sänka arbetsgivares kostnader vid tvister. De skäl som ligger bakom förslagen motiverar inte en försämring av skyddet för den fackliga verksamheten på en arbetsplats. Undantag bör därför som principöverenskommelsen anger göras för de fackliga förtroendemän vars funktion är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Det skydd som anställningsskyddslagens regler ger bör kvarstå när det gäller dessa fackliga förtroendemän.

### *Hur principöverenskommelsen bör genomföras*

När det gäller anställningens bestånd under en tvist om en uppsägnings giltighet, innebär principöverenskommelsen alltså att en förutsättning för detta är att förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Om den förutsättningen föreligger eller inte kan det tänkas bli tvist om. Att låta anställningens bestånd vara beroende av en omständighet som riskerar att bli tvistig kan innebära problem. Tvisten kan nämligen medföra en osäkerhet för såväl arbetsgivaren som förtroendemannen och hans fackliga organisation om anställningen består eller inte efter uppsägningstidens utgång. För att lösa detta problem har parterna i överenskommelsen enats om att den fackliga organisationen inte ska ha något tolkningsföreträde (jfr 9 § förtroendemannalagen), utan att det i stället ska finnas en möjlighet att hos domstolen begära ett interimistiskt beslut om att förtroendemannens anställning består.

Det föreslås mot den bakgrunden att principöverenskommelsen genomförs på det sätt som framgår av författningsförslagets ändringar i förtroendemannalagen. Ändringarna innebär i korthet att de nuvarande reglerna i anställningsskyddslagen om anställningens bestående vid tvist och interimistiska beslut förs över till förtroendemannalagen och görs tillämpliga på förtroendemän som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

## 6.2 Skadestånd för felaktiga uppsägningar och avskedanden

### 6.2.1 Inledning

En arbetsgivare som bryter mot anställningsskyddslagen ska enligt 38 § samma lag 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 (jfr 5 kap. 6 § skadeståndslagen). 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.

Trots att bedömningen beror på omständigheterna i det enskilda fallet är det möjligt att i rättspraxis urskilja en ungefärlig nivå på det allmänna skadestånd som arbetsgivaren ska betala i ett normalfall. Med normalfall menas då en situation där omständigheterna varken är förmildrande eller försvårande. Nivån på normalskadeståndet har med tiden höjts. I ett utredningsbetänkande från år 1993 ansågs normalskadeståndet uppgå till åtminstone 40 000 kronor för en uppsägning utan saklig grund (SOU 1993:32 s. 595). I rättsfallet AD 2016 nr 41 konstaterade Arbetsdomstolen själv att det allmänna skadeståndet vid fall av uppsägning utan saklig grund på senare år hade brukat bestämmas till omkring 75 000 kronor.

Utredningen om en moderniserad arbetsrätt ansåg att storleken på det allmänna skadeståndet numera vanligtvis ligger runt 80 000 kronor vid en uppsägning utan saklig grund. Vid oriktiga avskedanden är normalbeloppet enligt utredningen omkring 125 000 kronor eller strax där under. Har en arbetstagare felaktigt blivit avskedad under omständigheter som ändå skulle ha varit tillräckliga för en giltig uppsägning bedömer utredningen att det

allmänna skadeståndet normalt ligger runt 50 000 kronor. (Se SOU 2020:30 s. 493.)

### 6.2.2 Det allmänna skadeståndet ska motverka lagstridiga uppsägningar och avskedanden

**Förslag:** När ersättning för kränkning (allmänt skadestånd) bestäms ska hänsyn tas till syftet att motverka överträdelser av anställningsskyddslagens regler om uppsägning och avskedande.

#### Skälen för förslaget

##### *Principöverenskommelsen*

I principöverenskommelsen har parterna enats om att det allmänna skadeståndet ska höjas i tre typsituationer när arbetstagaren har yrkat att en uppsägning eller ett avskedande ska ogiltigförklaras. I den första situationen har arbetstagaren sagts upp utan sakliga skäl. I den andra har arbetstagaren avskedats utan att det ens funnits sakliga skäl för uppsägning. Den tredje situationen är den då arbetsgivaren felaktigt avskedat arbetstagaren, men omständigheterna ändå utgjort sakliga skäl för uppsägning. Arbetsgivaren har alltså i den sistnämnda situationen i och för sig haft rätt att skilja arbetstagaren från anställningen, men oriktigt använt avskedande när uppsägning hade varit det korrekta. Enligt överenskommelsen bör det allmänna skadeståndet i den första situationen normalt uppgå till 135 000 kronor, i den andra situationen till 190 000 kronor och i den tredje till 90 000 kronor. I överenskommelsen sägs att den framtida utvecklingen av skadeståndsnivåerna ska ske på det sätt som Arbetsdomstolen hitintills hanterat frågan. Det kan noteras att principöverenskommelsen inte uttalar sig om det fallet att arbetstagaren avstått från att yrka ogiltigförklaring och bara yrkat skadestånd för uppsägningen eller avskedandet.

*Skadestånden bör motverka lagstridiga uppsägningar och avskedanden*

I avsnitt 6.1.2 föreslås att anställningen inte längre 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. Det konstateras där att den nuvarande regeln om anställningens bestånd under tvisten i praktiken har begränsad betydelse för arbetstagarens möjlighet att återvända till arbetet. Trots det kan regeln antas ha stor betydelse på annat sätt. Risken för arbetsgivaren att drabbas av stora kostnader vid en uppsägning kan bidra till att arbetsgivare behandlar uppsägningsfrågor med den omsorg som krävs. I stället för att underlätta arbetstagarens eventuella återgång till arbetet torde regeln därför snarare fylla funktionen att vara avskräckande för arbetsgivare att ta lättvindigt på uppsägnings- eller avskedandefrågan. Regeln utgör därmed ett viktigt komplement till det allmänna skadeståndets allmänpreventiva funktion.

När anställningen inte längre ska bestå under en tvist om giltigheten av en uppsägning och arbetstagaren 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 välövervägda uppsägningar. Det är inte meningen att ändringarna för att sänka arbetsgivares kostnader ska försämra arbetstagarnas skydd mot uppsägningar och avskedanden som sker på felaktiga grunder. För att minska risken för godtycke och att anställningsskyddet urholkas genom dessa ändringar behöver därför de allmänna skadestånden vid felaktiga uppsägningar och avskedanden höjas i linje med det som principöverenskommelsen anger.

*Hur principöverenskommelsen bör genomföras*

Principöverenskommelsen innebär att skadestånden bör höjas utan att de nya normalbeloppen skrivs in i anställningsskyddslagens skadeståndsregler. Detta stämmer överens med den allmänna lagstiftningsprincipen att några belopp inte anges i lagen utan att det är domstolarnas uppgift att bestämma skadeståndets storlek. 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 kan det inte komma i fråga att i anställningsskyddslagen skriva in de belopp som parterna enats om.

För att en höjning av skadestånden ska få genomslag i rättstillämpningen är det dock lämpligt att i 38 § andra stycket anställningsskyddslagen ange att när ersättning för kränkning (allmänt skadestånd) bestäms ska hänsyn tas till syftet att motverka överträdelser av lagens bestämmelser om uppsägning och avskedande (7 och 18 §§). I bedömningen bör hänsyn kunna tas till skadeståndets allmänpreventiva funktion och till att skadeståndet bör bestämmas till olika nivåer i de tre typsituationer som parterna har enats om, när arbetstagaren har yrkat att en uppsägning eller ett avskedande ska ogiltigförklaras. I den första situationen har arbetstagaren sagts upp utan sakliga skäl. I den andra har arbetstagaren avskedats utan att det ens funnits sakliga skäl för uppsägning. Den tredje situationen är den då arbetsgivaren felaktigt avskedat arbetstagaren, men omständigheterna ändå utgjort sakliga skäl för uppsägning. I dessa tre typsituationer är det viktigt att den allmänpreventiva funktionen stärks med anledning av att anställningen inte längre 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. Det föreslås därför att principöverenskommelsen om höjda skadestånd genomförs på det sätt som framgår av förslaget till ändring i 38 § andra stycket anställningsskyddslagen.

## **6.3 Rätten till arbetslöshetsersättning**

### **6.3.1 Inledning**

#### *Allmänt*

I avsnitt 6.1.2 föreslås att en uppsagd arbetstagarers anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång, även om det har uppkommit en tvist om uppsägningens giltighet. Att anställningen upphör innebär att arbetstagaren blir arbetslös och inte längre får någon lön

under tvisten. Detta aktualiserar frågan om arbetstagarens möjligheter att i stället för lön få arbetslöshetsersättning.

Rätten till arbetslöshetsersättning regleras framför allt i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring (ALF). Arbetslöshetsförsäkringen består av en grundförsäkring och en inkomstbortfallsförsäkring (4 § ALF). Uppdelningen grundas på om den sökande har valt att bli medlem i en arbetslöshetskassa eller inte. För att få rätt till arbetslöshetsersättning krävs att den sökande uppfyller ett antal villkor. En samling allmänna villkor och ett krav på minsta arbetad tid, det s.k. arbetsvillkoret, är gemensamt för alla som ansöker om arbetslöshetsersättning. De allmänna villkoren innebär bl.a. att den sökande ska vara anmäld som arbetssökande på arbetsförmedlingen och stå till arbetsmarknadens förfogande (9 § ALF). Arbetsvillkoret innebär att den sökande under de tolv månader som föregått arbetslösheten (ramtiden), ska ha arbetat minst 80 timmar per månad i sex månader alternativt ha arbetat sammanlagt 480 timmar under sex sammanhängande månader där arbetet inte har understigit 50 timmar någon månad (12 § ALF). I följderna av pandemin sänktes arbetsvillkoret tillfälligt till arbete i minst sex månader och under minst 60 timmar per kalendermånad, eller minst 420 timmar under sex sammanhängande kalendermånader och minst 40 timmar var och en av dessa månader. Det lägre arbetsvillkoret gäller till den 2 januari 2023. För att få rätt till ersättning enligt inkomstbortfallsförsäkringen ska den sökande därtill uppfylla ett medlemsvillkor, vilket innebär att den sökande ska ha varit medlem i en arbetslöshetskassa under minst tolv sammanhängande månader och efter det senaste inträdet i kassan har uppfyllt arbetsvillkoret (7 § ALF).

### *Ansökan*

Ansökan om arbetslöshetsersättning sker i flera steg. Den första åtgärden som normalt vidtas är att den arbetssökande registrerar sig som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen meddelar den sökandes arbetslöshetskassa att den sökande är anmäld som arbetssökande. Sökanden ska lämna en ansökan om arbetslöshetsersättning till arbetslöshetskassan (47 § ALF). För den som endast har varit förvärvsarbetande krävs en tidrapport, anmälan

om arbetslöshet samt arbetsgivarintyg från den sökandes arbetsgivare. Tidsrapporten och anmälan om arbetslöshet fylls i av sökanden själv. Arbetsgivarintyg fylls i av arbetsgivaren. En förutsättning för att ersättningen ska kunna betalas ut är att den ersättningsberättigade fortlöpande skickar in särskilda ansökningsblanketter (dvs. tidsrapporterna) till arbetslöshetskassan.

### *Avstängning*

Avstängning från rätt till ersättning kan ske på olika grunder. Den som orsakar arbetslösheten stängs enligt huvudregeln av från ersättningen i 45 ersättningsdagar (43 b § ALF). Med att orsaka arbetslösheten avses exempelvis att den sökande utan giltig anledning lämnat sitt arbete (43 b § första stycket 1) eller på grund av otillbörligt uppförande skilts från sitt arbete (43 b § första stycket 2). I undantagsfall mildras påföljden och den sökande stängs av i 20 ersättningsdagar. Om den sökande i anslutning till eller inom samma ersättningsperiod upprepar beteendet stängs den sökande av i 45 (eller 20) ersättningsdagar vid det andra tillfället. Om den sökande upprepar sitt beteende en tredje gång inom samma ersättningsperiod har sökanden inte rätt till ersättning förrän han eller hon på nytt uppfyllt ett arbetsvillkor.

Avstängningen räknas från och med den dag då det förhållande som utgör grunden för avstängningen har inträffat. En avstängning får inte pågå längre än 112 kalenderdagar räknat från det avstängningsgrundande förhållandet (45 § tredje stycket). Avstängningen innebär inte att sökanden går miste om ersättningsdagar.

### **6.3.2 Villkor för arbetslöshetsersättning**

**Bedömning:** En sökande som blivit arbetslös genom en uppsägning och som tvistar med sin förra arbetsgivare om uppsägningens giltighet bör kunna få arbetslöshetsersättning på samma villkor som andra personer som blivit arbetslösa.

**Skälen för bedömningen:** Det krävs att den som söker arbetslöshetsersättning uppfyller ett antal villkor för att ha rätt till

ersättning. Villkoren består av en samling allmänna villkor och ett krav på minsta arbetad tid, det s.k. arbetsvillkoret. De allmänna villkoren enligt 9 § ALF är att sökanden ska vara arbetsför och oförhindrad att åta sig arbete för en arbetsgivares räkning 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.

Det bedöms inte vara lämpligt att efterge vare sig de allmänna villkoren eller arbetsvillkoret när det gäller sökande som blivit uppsagda och tvistar med sin tidigare arbetsgivare om uppsägningens giltighet. Sökande som hamnat i denna situation bör uppfylla samma villkor som gäller för andra personer som blivit arbetslösa för att ha rätt till arbetslöshetsersättning. De ska alltså uppfylla arbetsvillkoret och under tvisten stå till arbetsmarknadens förfogande.

### 6.3.3 Avstängning från rätt till ersättning

**Förslag:** En sökande ska i två undantagsfall inte kunna stängas av från rätten till arbetslöshetsersättning med motiveringen att han eller hon har orsakat sin arbetslöshet. De två undantagsfallen ska vara följande:

1. Arbetet har upphört enligt en överenskommelse som träffats sedan arbetsgivaren tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet.
2. Arbetet har upphört 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.

### Skälen för förslaget

#### *Principöverenskommelsen*

Principöverenskommelsen ställer krav på vissa klagoranden i arbetslöshetsförsäkringen. För det första ska det klargöras att avstängningsbestämmelserna i 43 § första stycket 1 och 2 inte ska tillämpas när en sökande får en talan om ogiltighet prövad med

anledning av en arbetsgivares uppsägning eller när anställningen upphört genom en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. För det andra ska det klargöras att 68 a § ALF innebär att en sökande som vinner framgång med en talan om ogiltighet och som därigenom får lön för tiden som arbetslös ska återbetala erhållen arbetslöshetsersättning. För det tredje ska det klargöras att dagar i ersättningsperioden inte är förbrukade om arbetstagaren vinner framgång med sin ogiltighetstalan.

Parterna är eniga om att det inte ska behöva pågå en rättegång för att en tvist om uppsägningens giltighet ska anses föreligga. En rättegång föregås ofta av förhandlingar enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller kollektivavtal. Sådana förhandlingar kan fortfarande pågå när uppsägningstiden löper ut och arbetstagaren blir arbetslös. Arbetstagaren kan behöva ansöka om arbetslöshetsersättning innan förhandlingarna är slutförda och en eventuell rättegång har inletts. Även i den situationen ska sökanden enligt principöverenskommelsen inte riskera att bli avstängd från rätten till ersättning. Vidare är det klart att principöverenskommelsen inte syftar på alla överenskommelser som innebär att anställningen upphör. Det ska vara en överenskommelse som ingås efter det att arbetsgivaren tagit initiativ till att skilja arbetstagaren från arbetet.

### *Undantag från avstängning i två fall*

Den som ansöker om ersättning från arbetslöshetsförsäkringen ska lämna de uppgifter som behövs för arbetslöshetskassans bedömning av rätten till ersättning. Ett viktigt underlag för kassans bedömning är intyg om den sökandes arbetsförhållanden. Som exempel på uppgifter av betydelse för den sökandes ersättning är uppgifter om orsaken till att arbetet har upphört. Arbetslöshetskassans bedömning av om en sökande har rätt till ersättning innefattar en prövning av om avstängning enligt 43 b § är motiverad. Vilket underlag som a-kassan behöver för sin bedömning beror på vilket skäl för arbetets upphörande som framkommer.

En sökande som blivit uppsagd riskerar inte att bli avstängd från rätten till ersättning därför att han eller hon har lämnat sitt arbete (43 b § första stycket 1 ALF). Uppsägningen innebär att det är

arbetsgivaren som skilt sökanden från arbetet. Beroende på vad uppsägningen har grundats på riskerar däremot sökanden att bli avstängd från rätten till ersättning därför att han eller hon skilts från arbetet på grund av otillbörligt uppförande (43 b § första stycket 2 ALF). Som exempel på otillbörligt uppförande nämns i lagens förarbeten onykterhet i arbetet, upprepad sen ankomst till arbetet, frånvaro utan giltig anledning och vägran att efterkomma arbetsledningens anvisningar (prop. 1973:56 s. 76 och 2012/13:12 s. 92). Har sökanden blivit uppsagd av personliga skäl kan det ses som att han eller hon har orsakat sin arbetslöshet genom otillbörligt uppförande. Att sökanden stängs av på grund av otillbörligt uppförande är visserligen ovanligt men det förekommer.

Förslaget att en uppsagd arbetstagers anställning inte längre ska bestå under en tvist om uppsägningens giltighet grundas på behovet av att sänka arbetsgivares kostnader vid uppsägningar när arbetsgivaren har gjort rätt. För en arbetstagar som anser sig uppsagd på felaktiga grunder och som därför vill angripa uppsägningen med rättsliga medel blir ändringen en försämring. Under den tid en tvist pågår efter uppsägningstidens utgång kommer arbetstagaren att behöva skaffa sig inkomst från annat håll. Den arbetstagar som inte lyckas få ett nytt arbete kan ofta antas bli beroende av arbetslöshetsersättningen för sin försörjning. Får arbetstagaren varken lön eller arbetslöshetsersättning riskerar han eller hon att hamna i en svår ekonomisk situation. En sådan situation bedöms ur försörjningssynpunkt försämra arbetstagers möjlighet att använda sig av de rättsliga medel som står till buds för att angripa den uppsägning som han eller hon hävdar är felaktig.

Det är inte meningen att ändringarna för att sänka arbetsgivares kostnader ska försämra arbetstagers skydd mot uppsägningar som sker på felaktiga grunder. Möjligheten att få en felaktig uppsägning ogiltigförklarad får inte bli illusorisk på grund av att arbetstagaren hamnar i en så utsatt ekonomisk situation så att han eller hon inte förmår hävda sina rättigheter. Så länge den arbetsrättsliga tvisten pågår bör arbetstagaren kunna känna sig trygg med att han eller hon inte stängs av från rätten till arbetslöshetsersättning på grund av de omständigheter som är föremål för tvisten. Det bör därför i enlighet med principöverenskommelsen säkerställas att en sökande som blivit uppsagd och som tvistar med sin arbetsgivare om uppsägningens giltighet inte stängs av från rätten till arbetslöshets-

ersättning på den grunden att han eller hon gjort sig skyldig till otillbörligt uppförande. En regel med den innebörden bedöms inte påverka arbetslöshetsförsäkringens funktion som en omställningsförsäkring.

Det bör observeras att detta inte bedöms påverka villkoren i övrigt för rätt till ersättning och tillämpningen av andra sanktionsregler. För att bibehålla sin rätt till ersättning under tvisten behöver den sökande således iaktta samtliga villkor i arbetslöshetsförsäringen, däribland villkoret att aktivt söka arbeten och månatligen redovisa sina aktiviteter för att ta sig ur arbetslösheten. Om sökanden missköter sitt arbetssökande eller förlänger sin tid i arbetslöshet kan avstängning från rätt till ersättning komma att aktualiseras av dessa skäl.

Som argument mot en sådan regel som nyss nämnts kan invändas att arbetslöshetsförsäkringens sanktionssystem inte bör innehålla tvistedrivande incitament. En regel som innebär att sökanden bara får en immunitet mot avstängning under tvisten skulle gynna de arbetstagare som väljer att tvista med arbetsgivaren i jämförelse med de arbetstagare som efter arbetsgivarens initiativ till att skilja dem från arbetet väljer att lösa frågan i samförstånd med arbetsgivaren. En arbetstagare som väljer att ingå en överenskommelse med arbetsgivaren i stället för att tvista riskerar nämligen att bli avstängd från rätten till ersättning på den grunden att han eller hon utan giltig anledning lämnat sitt arbete (43 b § första stycket 1). Arbetslöshetsförsäkringens bör inte innehålla något sådant tvistedrivande incitament. Tvister är till olägenhet och för med sig risker och kostnader för båda parter. Att arbetet upphör i samförstånd sedan arbetsgivaren gett uttryck för sin uppfattning att anställningen bör avslutas är fördelaktigt och något som inte bör motverkas. Det bör därför även som parterna enats om säkerställas att en sökande inte blir avstängd när arbetet har upphört enligt en överenskommelse som träffats sedan arbetsgivaren tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet. Inte heller en regel med den innebörden påverkar arbetslöshetsförsäkringens funktion som en omställningsförsäkring. Något oönskat incitament att gå från anställning till arbetslöshetsförsäkringens uppstår inte.

Resultatet av principöverenskommelsen blir lämpligt och ändamålsenligt. Ett genomförande av överenskommelsen säkerställer att den som är berättigad till arbetslöshetsersättning genom att uppfylla

villkoren inte stängs av från rätten till ersättning på grund av de omständigheter som är föremål för tvisten så länge tvisten pågår. Det tvistedrivande incitament som en sådan regel skulle kunna utgöra uppstår inte tack vare att även arbetstagare som väljer att avveckla anställningen genom en överenskommelse med arbetsgivaren får förmånen av att inte bli avstängda. Genom avgränsningen till fall då det är arbetsgivaren som tagit initiativet till att avsluta anställningen blir regeln förenlig med arbetslöshetsförsäkringens karaktär av omställningsförsäkring.

### *Hur principöverenskommelsen bör genomföras*

Det bedöms vara nödvändigt att göra en lagändring för att klargöra att 43 b § första stycket 1 och 2 ALF inte ska tillämpas i de två situationer som parternas principöverenskommelse avser. Lagtekniskt föreslås att undantagen uttrycks i en ny paragraf, 43 c §, som innebär att en sökande inte ska stängas av från rätten till ersättning i två fall, nämligen då arbetet har upphört enligt en överenskommelse som träffats sedan arbetsgivaren tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet eller då arbetet upphört genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och frågan om uppsägningens giltighet är föremål för en rättegång eller en förhandling enligt medbestämmandelagen eller kollektivavtal. I dessa två fall ska alltså sökanden inte anses ha orsakat sin arbetslöshet.

Det andra och tredje klagörandet som principöverenskommelsen önskar få till stånd tar sikte på återbetalningsskyldigheten i 68 a § ALF. Av paragrafen framgår att den som fått ersättning från en arbetslöshetskassa och som senare fått lön eller ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön för samma tid, ska betala tillbaka ersättningen från arbetslöshetskassan. Sökanden är skyldig att upplysa sin arbetslöshetskassa om alla omständigheter som kan påverka rätten till ersättning. Att sökanden vunnit framgång med en ogiltighetstalan och fått lön eller ekonomiskt skadestånd för tid under vilken han eller hon uppburit arbetslöshetsersättning är en sådan omständighet. Arbetslöshetskassan beslutar enligt 68 a § om återbetalning av den arbetslöshetsersättning som motsvarar ersättningen från arbetsgivaren. Grunden för återkravet är att utbetalning av lön eller ekonomiskt skadestånd som kan motsvara



lön har skett för en period för vilken den sökande samtidigt har mottagit ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Beslutet anger hur många och vilka ersättningsdagar som återbetalningen avser. I och med återkravet på sökanden återförs motsvarande antal ersättningsdagar till ersättningsperioden. De ersättningsdagar som motsvarar återkravet blir därmed inte förbrukade i ersättningsperioden.

Denna beskrivning av gällande rätt får anses tillgodose principöverenskommelsens krav på klargöranden i anslutning till reglerna om återkrav och förbrukning av ersättningsdagar. Något behov av lagändringar bedöms inte föreligga i dessa delar.

Avslutningsvis kan nämnas att Utredningen om en ny arbetslöshetsförsäkring för fler, grundad på inkomster överlämnade sitt betänkande Ett nytt regelverk för arbetslöshetsförsäkringen (SOU 2020:37) i juni 2020. Utredningen har föreslagit att ALF ersätts av en ny lag. När det gäller sanktionssystemets utformning har utredningen inte föreslagit några materiella förändringar men vissa förtydliganden i syfte att ytterligare stärka sanktionssystemet. Förslagen i denna promemoria utgår från gällande rätt men bedöms i sak vara förenliga med utredningens förslag.

# 7 Omreglering till lägre sysselsättningsgrad

## 7.1 Inledning

### 7.1.1 Vad det rör sig om

En arbetsgivare kan besluta att genomföra en omorganisation som innebär en sänkning av en eller flera arbetstagares sysselsättningsgrad. Sänkt sysselsättningsgrad innebär att anställningens omfattning i timmar minskar. I normalfallet sänks inkomsten i motsvarande mån. Situationen karaktäriseras av att arbetsgivaren lägger fram ett förslag om ändring av sysselsättningsgraden, exempelvis från heltid till 80 procent. Om arbetstagaren accepterar förslaget har sysselsättningsgraden omreglerats. Samma arbetsuppgifter ska utföras av samma person på samma arbetsplats som innan förändringen. Omregleringen betraktas som en form av omplacering av arbetstagaren.

Omreglering till lägre sysselsättningsgrad (s.k. hyvling) är ett kontroversiellt ämne. För arbetsgivarsidan gäller det möjligheterna att organisera verksamheten så att den blir tillräckligt lönsam. Det är en naturlig del av ett företags verksamhet att sträva efter att minimera sina produktionskostnader. Åtgärder i syfte att öka precisionen i bemanningen är en del av detta. För arbetsgivare är det angeläget att företag kan erbjuda anställda omplaceringar för verksamhetens bästa. Omreglering av sysselsättningsgraden innebär att arbetsgivare i en arbetsbristsituation väljer att erbjuda arbetstagare fortsatt anställning med en lägre sysselsättningsgrad i stället för att säga upp personal. (Se SOU 2019:5 s. 137 f.)

För arbetstagarsidan innebär å andra sidan en omreglering till lägre sysselsättningsgrad i normalfallet en försämring. Arbetstagaren som får sysselsättningsgraden sänkt får försämrade försörjnings-

möjligheter eftersom lönen sänks i motsvarande mån. Som rättspraxis utvecklat sig är arbetstagaren pressad att tacka ja till erbjudandet för att inte förlora sin anställning helt. Att arbetsgivaren fritt kan välja vem som får ett omplaceringserbjudande innebär också enligt arbetstagsidans synsätt en risk för godtycke. Eftersom det handlar om en arbetsbristsituation bör turordningsregler gälla även här. Risken att drabbas av en sänkt sysselsättningsgrad riskerar enligt arbetstagarorganisationerna att leda till tysta arbetsplatser där de anställda blir rädda och inte längre vågar hävda sina rättigheter. Det har från arbetstagsidans sida även framhållits att det finns en jämställdhetsdimension på frågan eftersom omreglering är vanligast i kvinnodominerade branscher. (Se SOU 2019:5 s. 138 f.)

### 7.1.2 Rättsliga utgångspunkter

Det saknas lagregler som direkt tar sikte på omreglering av sysselsättningsgraden. Frågan har dock behandlats i ett antal domar från Arbetsdomstolen (se framför allt AD 2012 nr 47, AD 2012 nr 16, AD 2016 nr 53 och AD 2016 nr 69). De rättsliga utgångspunkterna kan beskrivas på följande sätt.

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. Arbetstagens 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 uppsägningslön är inte tillämpliga.

Om arbetstagaren avböjer erbjudandet, kan han eller hon räkna med att bli uppsagd. Arbetsgivarens omorganisation är nämligen en form av arbetsbrist, och arbetsbrist är saklig grund för uppsägning. Uppsägning får emellertid inte ske förrän arbetsgivaren har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Det lämnade erbjudandet om lägre sysselsättningsgrad betraktas då som ett omplaceringserbjudande.

Genom att lämna erbjudandet har arbetsgivaren alltså fullgjort sin omplaceringsskyldighet. Detta förutsätter visserligen att erbjudandet är skäligt, men erbjudanden har i rättspraxis ansetts skäliga trots att de inneburit väsentliga sänkningar av sysselsättningsgraden.

Arbetsgivaren är inte skyldig att lämna erbjudanden om sänkt sysselsättningsgrad enligt några turordningsregler, utan är fri att välja vem eller vilka arbetstagare som ska få erbjudandet. De turordningsregler som gäller vid uppsägning, och som alltså inte är tillämpliga på omplaceringserbjudanden, bygger på principen att arbetsgivaren inte fritt kan välja vem som ska sägas upp vid en driftsinskränkning. I stället gäller principen att arbetstagare med längre anställningstid har företräde till fortsatt anställning framför arbetstagare med kortare anställningstid. Trots att det vid en uppsägning efter att arbetstagaren tackat nej till ett erbjudande om sänkt sysselsättningsgrad är fråga om uppsägning på grund av arbetsbrist, är arbetsgivaren enligt rättspraxis inte skyldig att tillämpa dessa turordningsregler. Den arbetstagare som tackat nej har förlorat sin plats i turordningen och blir därför uppsagd utan att skyddas av dessa regler.

## 7.2 Turordning och omställningstid

**Förslag:** Om en arbetsgivare beslutar en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare bland dem vars arbetsuppgifter är lika ska erbjudas omplacering 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 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.

## Skälen för förslaget

### *Principöverenskommelsen*

Parterna har i principöverenskommelsen enats om en ändrad ordning för omreglering av anställning till lägre sysselsättningsgrad. Erbjudanden om sänkt sysselsättningsgrad ska lämnas i turordning, och en arbetstagare som tackat ja till ett erbjudande ska ha rätt till omställningstid. Har arbetsgivaren beslutat om en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare bland de vars arbetsuppgifter är lika ska ha lägre sysselsättningsgrad ska således följande gälla. Omplaceringserbjudande som enbart innebär en lägre sysselsättningsgrad ska lämnas i turordning mellan dem på driftsenheten som berörs av omorganisationen. Den arbetstagare som har kortast sammanlagd anställningstid ska erbjudas omplacering först. Handlar det om flera tjänster med olika sysselsättningsgrad så ska erbjudandena ske i en ordning där tjänster med lägre sysselsättningsgrad erbjuds först.

En arbetstagare som har accepterat ett erbjudande om en tjänst som enbart innebär en lägre sysselsättningsgrad ska ha rätt till en omställningstid. Under omställningstiden ska arbetstagaren få behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden ska vara lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt om arbetstagaren i stället hade blivit uppsagd, dock längst tre månader. Omställningstiden ska inledas när arbetstagaren har accepterat omplaceringserbjudandet.

### *Arbetstagares skydd vid sänkt sysselsättningsgrad bör stärkas*

Den nuvarande ordningen innebär att en arbetsgivare som åtgärdar arbetsbristen genom att omreglera till lägre sysselsättningsgrad i princip har obegränsad frihet att göra omplaceringar i verksamheten. Om arbetsgivaren erbjuder en arbetstagare fortsatt anställning men

med en lägre sysselsättningsgrad står arbetstagaren inför att antingen acceptera eller avböja erbjudandet och då sägas upp. En uppsägning som grundar sig på att ett skäligt omplacerings-erbjudande har avböjts medför att turordningsreglerna inte blir tillämpliga. 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 befogat att arbetstagare tillförsäkras ett förbättrat skydd vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad.

### *Hur principöverenskommelsen bör genomföras*

Principöverenskommelsen lämnar öppet hur regleringen lagtekniskt ska inordnas i anställningsskyddslagen. Regleringen innebär dels att erbjudanden om omplacering enligt 7 § andra stycket i en särskild situation ska lämnas i turordning, dels att arbetstagaren ska ha rätt till omställningstid innan omplaceringen träder i kraft. Av systematiska skäl bör regleringen därför inordnas i anslutning till 7 §. Det föreslås att regleringen genomförs på det sätt som kommer till uttryck i de två nya paragraferna 7 a och 7 b §§ i författningsförslaget.

Parterna har enats om vilka utgångspunkter som ska gälla för bedömningen av om arbetstagare har lika arbetsuppgifter och om innebörden av att omplaceringserbjudandet enbart innebär sänkt sysselsättningsgrad. Principöverenskommelsen har kompletterats med ett antal exempel för att belysa vad som ska förstås med lika arbetsuppgifter. Det parterna enats om har inarbetats i författningskommentaren till lagändringarna.

Vidare är parterna överens om att det bör vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från de nya reglerna om omreglering till lägre sysselsättningsgrad och att reglerna bör vara dispositiva på samma sätt som reglerna i 22 § om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Att reglerna görs dispositiva på det sättet är lämpligt. Reglernas anknytning till 7 § motiverar ingen annan bedömning. Dispositiviteten för statligt anställda bedöms inte strida mot 12 kap. 7 § regeringsformen (se avsnitt 4.2.2).

Den närmare innebörden av de nya reglerna framgår av författningskommentaren.



## 8 Särskild visstidsanställning

### 8.1 Inledning

Lagen (1982:80) om anställningsskydd skiljer mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Reglerna om tidsbegränsade anställningar hör till de mest omdiskuterade. De har ändrats många gånger genom åren. Ändringar har skett med hänsyn till rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (visstidsdirektivet), men reglerna har även varit föremål för återkommande översyn med anledning av att arbetsmarknaden fortlöpande förändrats. I stor utsträckning har det varit fråga om att finna en bra balans mellan arbetstagarens intresse av trygghet och arbetsgivarens behov av flexibilitet.

Huvudregeln enligt 4 § anställningsskyddslagen är att anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Enligt 5 § får avtal träffas för allmän visstidsanställning, vikariat och säsongarbete. Av 6 § framgår att avtal även får träffas om tidsbegränsad provanställning.

Allmän visstidsanställning förutsätter inte att arbetsgivaren har något objektiva skäl för tidsbegränsningen. För vikariat krävs i princip att det finns en anknytning till en ledig arbetstagare eller befattning. Säsonganställning förutsätter att det arbete som avses med avtalet är tidsbegränsat på så sätt att det bara kan utföras under en viss del av året på grund av naturens växlingar eller andra jämförbara orsaker.

För allmän visstidsanställning, vikariat och provanställning finns regler om att anställningen efter viss tid omvandlas till tillsvidareanställning. För allmän visstidsanställning gäller enligt 5 a § att den automatiskt övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i



sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. Detsamma gäller när anställningen har pågått i mer än två år under en period då tidsbegränsade anställningar i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete har följt på varandra.

Arbetstagare i allmän visstidsanställning, vikariat eller säsonganställning som inte kommer att få fortsatt anställning har under de förutsättningar som framgår av 15 § rätt att få besked av arbetsgivaren om detta. Om arbetsbrist är orsaken till att de inte får fortsatt anställning har de även under de förutsättningar som anges i 25 § företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare var sysselsatta.

Tidsbegränsade anställningar kan även ingås med stöd av andra författningar än anställningsskyddslagen. Sådana särskilda föreskrifter har enligt 2 § anställningsskyddslagen företräde framför lagens regler. Genom kollektivavtal är det också möjligt att avvika från lagens regler.

## 8.2 Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning

**Förslag:** Allmän visstidsanställning ska ersättas av särskild visstidsanställning. För särskild visstidsanställning ska följande gälla:

1. 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.
2. 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 säsongarbete och anställningarna följt på varandra.
3. 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.

4. Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma månad, räknas även tiden mellan anställningarna som anställningstid. En arbetsgivare får inte anställa en arbetstagare i vikariat under en månad i syfte att kringgå denna regel.

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

## Skälen för förslaget

### *Principöverenskommelsen*

I principöverenskommelsen har parterna enats om en ändring av anställningsskyddslagens regler om allmän visstidsanställning. Allmän visstidsanställning ska slopas och ersättas av en ny anställningsform benämnd särskild visstidsanställning. Liksom är fallet med allmän visstidsanställning ska det inte krävas någon objektiv grund för tidsbegränsningen. Användningen av särskild visstidsanställning ska dock i jämförelse med allmän visstidsanställning vara mera begränsad på andra sätt. En särskild visstidsanställning ska övergå i en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod. En allmän visstidsanställning övergår som nämnts ovan först efter två år.

En arbetstagare som varit anställd hos en arbetsgivare i särskild visstidsanställning under sammanlagt mer än nio månader under en treårsperiod och som inte fått fortsatt anställning på grund av arbetsbrist, ska ha företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning hos arbetsgivaren. För allmän visstidsanställning finns ingen motsvarande regel. Arbetstagare i allmän visstidsanställning har företrädesrätt till återanställning enligt samma grundregel som gäller för andra arbetstagare, dvs. genom anställning i sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren.

Vidare innehåller principöverenskommelsen en särskild regel om beräkning av anställningstid. När en arbetstagare har haft fler än två anställningar i särskild visstidsanställning hos samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad ska även tiden mellan anställningarna anses som anställningstid vid tillämpningen av vissa bestämmelser i anställningsskyddslagen (5 a, den nya 7 a, 15, 25 och 26 §§, däremot inte 11, 22 och 39 §§). Någon sådan regel finns inte i dag för allmänna visstidsanställningar.

Regeln om beräkning av anställningstid ska kompletteras av en regel med innebörden att en arbetsgivare inte får anställa en arbetstagare på vikariat i syfte att kringgå arbetstagarens rätt att få räkna tiden mellan särskilda visstidsanställningar som anställningstid. En arbetsgivare som bryter mot denna regel ska bli skyldig att betala allmänt skadestånd.

Slutligen ska arbetsgivaren enligt principöverenskommelsen vara skyldig att skriftligen upplysa en arbetstagare som anställs i särskild visstidsanställning om att han eller hon anställs i den formen. Detta ska vara en ordningsregel och påföljden för brott mot regeln ska endast vara allmänt skadestånd. Enligt gällande rätt har arbetstagare i allmän visstidsanställning rätt att få skriftlig information av arbetsgivaren om att anställningen gäller i den formen. Arbetsgivaren har dock en månad på sig att lämna informationen och informationsskyldigheten gäller inte när anställningstiden är kortare än tre veckor. Skillnaden blir alltså att informationen om särskild visstidsanställning ska ges redan när anställningen ingås och oavsett anställningstidens längd.

### *En starkare ställning för tidsbegränsat anställda*

Sedan den första anställningsskyddslagen trädde i kraft 1974 har tidsbegränsade anställningar i olika former blivit vanligare. Särskilt under senare år har utvecklingen inneburit att korta anställningar blivit vanligare samtidigt som nyttjandet av inhyrd arbetskraft har ökat. Sverige är ett av de länder inom OECD där den arbetsrättsliga skillnaden mellan tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning är allra störst. Enligt OECD har Sverige ett av de minst restriktiva regelverken vad gäller visstidsanställningar. Utmärkande för Sverige är att personer med svårigheter att etablera sig på

arbetsmarknaden är överrepresenterade bland de visstidsanställda. Ungdomar, utrikes födda, lågutbildade, anställda i jobb med låga kvalifikationskrav och personer med låga färdighetsnivåer är oftare visstidsanställda än andra grupper. I en rapport från Arbetsmarknadspolitiska rådet 2017 framhålls att tudelningen på den svenska arbetsmarknaden inte endast avser sysselsättning och arbetslöshet utan även gäller för olika anställningsformer. I rapporten anges att en stor skillnad i regleringen mellan tillsvidareanställningar och visstidsanställningar kan få negativa konsekvenser. (Se SOU 2020:30 s. 532.)

Ett fundament på den svenska arbetsmarknaden är den anställningstrygghet och den ekonomiska trygghet som en tillsvidareanställning för med sig. Tillsvidareanställning ska därför fortsatt vara huvudregeln. Den nuvarande ordningen innebär att den arbetsrättsliga skillnaden mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar är alltför stor. Det bör skapas en bättre balans i anställningsskyddet för arbetstagare med olika anställningsformer. Samtidigt som det är viktigt att den flexibilitet som regelverket ger i fråga om valet av anställningsform inte försvinner, bör reformeringen av arbetsrätten innefatta ändringar som förbättrar villkoren för visstidsanställda och som kan leda till att tidsbegränsade anställningar snabbare övergår till tillsvidareanställningar.

Principöverenskommelsen innebär att den flexibilitet för arbetsgivaren som ligger i att det inte krävs någon objektiv grund för tidsbegränsningen bevaras när det gäller särskild visstidsanställning, men att användningen av den anställningsformen begränsas på andra sätt. Förkortningen av tiden från två år till tolv månader i jämförelse med allmän visstidsanställning medför en snabbare övergång till tillsvidareanställning. Den kortare kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning innebär att tidsbegränsat anställda snabbare än i dag kan upparbeta en rätt att få en ny anställning hos arbetsgivaren efter att den tidigare anställningen har upphört. Även detta leder i förlängningen till en snabbare övergång till tillsvidareanställning. Till detta bidrar också särskilt regeln om rätt att under vissa förutsättningar få tillgodoräkna sig tiden mellan anställningar som anställningstid. Den ändringen får särskild betydelse för arbetstagare med upprepade korta anställningar.

Regeln att arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om den valda anställningsformen skapar ordning och reda.

Allt sammantaget skapar principöverenskommelsen en bättre balans i anställningsskyddet mellan arbetstagare med olika anställningsformer, samtidigt som reglerna även fortsättningsvis blir flexibla för såväl arbetstagare som arbetsgivare.

### *Hur principöverenskommelsen bör genomföras*

För allmän visstidsanställning gäller enligt 5 a § första stycket 2 anställningsskyddslagen att den automatiskt övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en period då tidsbegränsade anställningar i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete har följt på varandra. Regeln infördes per den 1 maj 2016 för att lagen skulle uppfylla visstidsdirektivets krav. Det bedöms nödvändigt att ha kvar regeln för att lagen ska uppfylla visstidsdirektivets krav. Tidsgränsen bör dock ändras från två år till tolv månader för att regleringen ska vara fortsatt enhetlig.

Ett genomförande av principöverenskommelsen kräver en ändring i 15 §, som reglerar rätten för en tidsbegränsat anställd att få besked om att anställningen inte kommer att fortsätta. Ändringen behandlas inte i principöverenskommelsen men är nödvändig att göra för att överenskommelsen om ändrade regler för företrädesrätt till återanställning ska kunna genomföras. Ändringen innebär att en arbetstagare ska ha rätt till ett sådant besked redan när han eller hon varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren. En förutsättning för rätt till besked är annars att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. Företrädesrätten för tidsbegränsat anställda är kopplad till tidpunkten då ett besked enligt 15 § har lämnats eller skulle ha lämnats. Det är från den tidpunkten fram till dess att nio månader har förflutit från det att anställningen upphörde som företrädesrätten till lediga anställningar hos arbetsgivaren kan göras gällande. Eftersom en särskild regel om kortare kvalifikationstid för företrädesrätt till återanställning för särskilt

visstidsanställda införs i 25 § måste motsvarande ändring ske i 15 §. I annat fall skulle en arbetstagare kunna ha upparbetat en företrädesrätt till återanställning utan att det av lagen framgår från vilken tidpunkt den börjar löpa.

Som nämnts ovan kan tidsbegränsade anställningar ingå med stöd av andra författningar än anställningsskyddslagen. Till följd av reglering i specialförfattningar finns områden som inte alls eller endast i delar omfattas av anställningsskyddslagens regler. Särskilda regler finns exempelvis i lagen (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar och i högskoleförordningen (1993:100). Genomförandet av principöverenskommelsen bedöms inte föranleda några ändringar i dessa särskilda regler.

Det bör även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från reglerna om tidsbegränsade anställningar. Dispositiviteten för statligt anställda bedöms inte strida mot 12 kap. 7 § regeringsformen (se avsnitt 4.2.2).

Det föreslås att principöverenskommelsen lagtekniskt genomförs på det sätt som framgår av författningsförslagets ändringar i 3–5 a, 6 c, 15, 25 och 36 §§ anställningsskyddslagen. Den närmare innebörden av lagändringarna framgår av författningskommentaren.

## 9 Heltid som norm

### 9.1 Inledning

Ett anställningsavtal gäller med en viss sysselsättningsgrad: heltid eller deltid. Parterna i anställningsavtalet är fria att välja vad som ska gälla för anställningen. Vid ingåendet av ett anställningsavtal kan alltså inte arbetstagaren hävda en rätt till en viss sysselsättningsgrad, och någon skyldighet för arbetsgivaren att erbjuda en viss sysselsättningsgrad finns inte.

Anställningsavtalets sysselsättningsgrad kan inte ensidigt ändras av endera parten under anställningens bestånd. En ändring av sysselsättningsgraden förutsätter att parterna kommer överens om att anställningsavtalets innehåll ska ändras på det sättet.

Anställningsskyddslagen innehåller sedan den 1 januari 1997 en bestämmelse om anställningsavtalets sysselsättningsgrad. En deltidsarbetande arbetstagare har enligt 25 a § företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad. Regeln innebär att en arbetsgivare med ett ökat behov av arbetskraft är skyldig att erbjuda en deltidsanställd en anställning med en högre sysselsättningsgrad, om arbetstagaren tidigare har anmält intresse för en sådan anställning.

I lagens förarbeten konstaterades att det inom många branscher sedan gammalt förekom att en stor del av arbetstagarna var anställda på deltid, att det ofta gällde kvinnor och att en stor del av de deltidsanställda ville ha en högre sysselsättningsgrad. Regeringen ansåg även då att heltidsanställningar borde eftersträvas och att deltidsanställningar borde komma i fråga bara när det var motiverat med hänsyn till verksamhetens behov eller arbetstagarens önskemål. (Se prop. 1996/97:16 s. 44.).

## 9.2 Anställningsavtal ska anses gälla på heltid

**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.

### Skälen för förslaget

#### *Principöverenskommelsen*

Parterna i principöverenskommelsen har enats om att det i anställningskyddslagen ska införas en regel om att anställningsavtal ska anses vara på heltid. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska ha möjlighet att komma överens om en annan sysselsättningsgrad än heltid. Vidare ska en arbetsgivare som har anställt en arbetstagare på deltid på begäran av arbetstagaren skriftligen ange skälet till att anställningen är på deltid.

Innebörden av detta blir framför allt att ett anställningsavtal ska anses gälla på heltid, om arbetsgivaren och arbetstagaren är oense om vad som gäller och den part som hävdar något annat än heltid inte bevisar sitt påstående. Det blir alltså den part som hävdar att något annat än heltid har avtalats som får bevisbördan för sitt påstående. Oklarheter om vad man kommit överens om går ut över den part som gör gällande något annat än heltid. Detta blir fallet oavsett om det är arbetsgivaren eller arbetstagaren som hävdar den uppfattningen.

En liknande reglering finns i dag i 4 § första stycket om förhållandet mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Regeln innebär att en anställning gäller tills vidare om parterna inte kommit överens om att den ska vara tidsbegränsad. Vid oenighet om vad som har avtalats har den part som hävdar att anställningen är tidsbegränsad bevisbördan för sitt påstående. När det gäller valet mellan tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning är avtalsfriheten emellertid begränsad. Tidsbegränsade anställningar får bara, om annat inte följer av kollektivavtal, ingås i



de fall som anges i 5 och 6 §§. En sådan begränsning av avtalsfriheten ska enligt principöverenskommelsen inte gälla i valet mellan heltid och deltid. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska alltså även i fortsättningen fritt kunna avtala om deltid.

### *Heltid ska vara norm och deltid en möjlighet*

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 arbetstagaren 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 bostad.

Arbetsmarknaden behöver 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 fortplantar sig in i pensionslivet 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.

Det bör mot den bakgrunden ingå i reformeringen av arbetsrätten att ta ytterligare ett steg för att stärka normen om heltid. Genom att skapa en presumtion för heltid utan att begränsa avtalsfriheten är principöverenskommelsens förslag ändamålsenligt och väl avvägt. Regeln om att arbetsgivaren på begäran ska informera om skälet för deltid ger arbetsgivaren anledning att överväga om deltid verkligen är motiverat och kan därför bidra till en ändring till heltid om arbetstagaren önskar det.

*Hur principöverenskommelsen bör genomföras*

Parterna har i överenskommelsen angett att regeln om heltid lagtekniskt ska inarbetas i 4 §. Bestämmelserna i 4 § handlar visserligen om andra saker än anställningars sysselsättningsgrad och paragrafen är redan relativt omfattande innehållsmässigt. Av paragrafens första stycke framgår dock att anställningsavtal gäller tills vidare, om inget annat har avtalats. Regeln om heltid har liknande karaktär och passar därför in vid sidan om regeln om tillsvidareanställning. Regeln om heltid bör därför tas in i 4 §.

Regeln om arbetsgivarens informationskyldighet bör placeras i en ny paragraf, 6 h §, bland lagens övriga regler om arbetsgivares informationskyldighet. Principöverenskommelsen anger ingen frist inom vilken informationen ska lämnas. Den information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid som arbetsgivaren ska lämna enligt 6 g § ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts. Samma frist bör gälla för informationen enligt 6 h §.



# 10 Uthyrning av arbetstagare

## 10.1 En ny skyldighet för kundföretag mot inhyrda arbetstagare

### 10.1.1 Inledning

Det är arbetsgivaren som med utgångspunkt från sin rätt att leda och fördela arbetet bestämmer hur arbetet ska organiseras. Arbetsgivaren kan t.ex. välja att anställa arbetstagare tills vidare eller för viss tid under de förutsättningar som anges i lagen (1982:80) om anställningsskydd eller kollektivavtal. För att öka flexibiliteten förekommer det även att arbetsgivare väljer att åtminstone till viss del täcka behovet av arbetskraft på annat sätt, t.ex. genom att anlita entreprenörer eller hyra in arbetstagare via bemanningsföretag. Bemanningsföretag fyller här en funktion för att tillgodose detta behov av flexibilitet. Arbetsmarknadens parter har ingått flera kollektivavtal inom bemanningsbranschen och täckningsgraden är hög.

Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare (uthyrningslagen) gäller för arbetstagare som är anställda av ett bemanningsföretag i syfte att hyras ut till ett kundföretag. Det är kundföretaget som utövar kontrollen och ledningen av det arbete som ska utföras. Lagen genomför Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (bemanningsdirektivet). Den centrala bestämmelsen i lagen innebär att bemanningsföretaget måste tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för samma arbete (6 §). Lagens regler är tvingande till arbetstagarens förmån (2 §). Undantag från kravet på

likabehandling kan dock göras genom kollektivavtal under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som finns i bemanningsdirektivet (3 §).

Likabehandlingsprincipen innebär alltså en skyldighet för bemanningsföretaget. Lagen innehåller även skyldigheter för kundföretaget. Kundföretaget ska ge inhyrda arbetstagare tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar på samma villkor som anställda hos företaget, om det inte finns särskilda skäl mot det (11 §). Kundföretaget måste även informera inhyrda arbetstagare om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos företaget (12 §). Vidare finns regler om informationsskyldighet för kundföretag i samband med utstationering av arbetstagare (12 a och 12 b §§).

Sanktionen mot överträdelser av uthyrningslagen är skadestånd (13–15 §§). Särskilda preskriptionsregler gäller (16 §).

I sammanhanget kan även nämnas att det i 2 kap. 1 § första stycket 4 diskrimineringslagen (2008:567) finns ett förbud för kundföretaget att diskriminera inhyrda arbetstagare i förhållande till den egna personalen. Kundföretaget har även tillsammans med bemanningsföretaget ett arbetsmiljöansvar för den inhyrda arbetskraften (se t.ex. 3 kap. 12 § andra stycket arbetsmiljölagen, 1977:1160).

### 10.1.2 En skyldighet att erbjuda tillsvidareanställning

**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. Om arbetstagaren accepterar erbjudandet, ska anställningen hos bemanningsföretaget upphöra 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 eller som är utstationerade i Sverige från ett utländskt bemanningsföretag.

## Skälen för förslaget

### *Principöverenskommelsen*

Parterna i principöverenskommelsen har enats om att det i uthyrningslagen ska införas en bestämmelse som innebär att kundföretaget under vissa omständigheter ska vara skyldigt att erbjuda en tillsvidareanställning till en inhyrd arbetstagare. Skyldigheten uppstår när arbetstagaren varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet under en sammanlagd tid om mer än 24 månader under en period om 36 månader. Erbjudandet ska lämnas senast inom en månad från det att tidsgränsen överskridits. Kundföretaget ska få bestämma svarsfristen för arbetstagaren när ett erbjudande lämnas. Arbetstagaren ska få skälig betänketid att överväga erbjudandet.

Har arbetstagaren avböjt ett erbjudande om tillsvidareanställning ska nya erbjudanden inte behöva lämnas till arbetstagaren även om arbetet hos kundföretaget fortsatt. Har arbetstagaren accepterat erbjudandet ska hans eller hennes anställning hos bemanningsföretaget upphöra när anställningen i kundföretaget tillträds.

Kundföretaget ska dock kunna välja att i stället för att lämna ett erbjudande om tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren motsvarande två för arbetstagaren aktuella månadslöner. Betalningen ska i så fall ske inom samma tid som erbjudandet om tillsvidareanställning skulle ha lämnats. Om sådan ersättning lämnats till arbetstagaren kan arbetet hos kundföretaget fortsätta utan att något nytt erbjudande lämnas till arbetstagaren.

Vidare har parterna enats om att kundföretagets skyldighet att erbjuda tillsvidareanställning eller betala ersättning ska föras med vissa undantag. 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.

Parterna har även enats om regler om dispositivitet, skadestånd och preskription. Överenskommelsen i de delarna behandlas nedan i avsnitt 10.1.3 och 10.1.4.

### *En förbättrad möjlighet att få tillsvidareanställning hos kundföretaget*

Som nämnts ovan är kundföretaget enligt 12 § uthyrningslagen skyldigt att informera inhyrda arbetstagare om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos företaget. Vidare får bemanningsföretaget enligt 9 § samma lag inte hindra en uthyrd arbetstagare att ta anställning hos kundföretaget. Dessa regler 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 sägs 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 visar artikel 6 att ett av direktivets syften är att främja möjligheten för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag att få tillsvidareanställning hos kundföretaget (dom den 14 oktober 2020 i de förenade målen C-681/18).

Den grundläggande likabehandlingsprincipen finns i artikel 5 i bemanningsdirektivet. I artikel 5.5 föreskrivs att medlemsstaterna ska 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 nyss nämnda domen uttalat att direktivet även syftar till att medlemsstaterna ska se till att ett och samma kundföretags anlåtande 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 utgöra ett tecken på missbruk av på varandra följande uppdrag i den mening som avses i artikel 5.5.

Det finns mot den bakgrunden skäl för att i uthyrningslagen ytterligare främja möjligheterna för inhyrda arbetstagare att få tillsvidareanställning hos kundföretaget och förebygga att inhyrningar blir av permanent karaktär. Att främja möjligheterna för inhyrda arbetstagare att få tillsvidareanställning hos kundföretaget är framför allt viktigt för de arbetstagare som har tidsbegränsad anställning hos bemanningsföretaget. Men generellt gäller att de möjligheter och rättigheter i olika avseenden som de arbetsrättsliga lagarna tillförsäkrar arbetstagare och deras fackliga organisationer i regel bäst utövas i nära kontakt med arbetsgivaren och på den arbetsplats där arbetstagaren utför sitt arbete. Möjligheten att tillgodogöra sig dessa rättigheter kan försvåras om arbetstagaren under lång tid är verksam på en annan arbetsplats än sin egen. Inte minst viktigt är det att arbetstagaren 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 arbetstagaren gentemot kundföretaget. En förbättrad möjlighet att få tillsvidareanställning hos kundföretaget gynnar därför alla inhyrda arbetstagare oavsett anställningsform hos bemanningsföretaget.

Tidigare fanns i svensk rätt en tidsbegränsning för uthyrningen. Enligt 9 § 1 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. Regeln slopades år 1993 då det inte ansågs finnas något behov av en sådan regel om tidsbegränsning (prop. 1992/93:218 s. 30). Det är inte lämpligt att återinföra en tidsbegränsning av det slaget. Som parterna enats om bör en förändring i stället direkt ta sikte på att förbättra möjligheterna för inhyrda arbetstagare att få tillsvidareanställning hos kundföretaget.

En förbättrad möjlighet i det avseendet stämmer också överens med förslagen i avsnitt 8.2. Där föreslås att allmän visstidsanställning ska ersättas av särskild visstidsanställning och att den nya anställningsformen ska utformas så att det blir en snabbare övergång till tillsvidareanställning för visstidsanställda. En möjlig konsekvens av de skärpta reglerna för tidsbegränsade anställningar är att



användningen av inhyrd arbetskraft ökar. Det är därför ändamålsenligt att på det sätt som principöverenskommelsen anvisar komplettera ändringarna för tidsbegränsat anställda med åtgärder för att öka möjligheterna för bemanningsanställda att övergå till tillsvidareanställning hos kundföretaget.

#### *Anställningen hos bemanningsföretaget bör upphöra utan uppsägning*

En uthyrd arbetstagare som ingår en anställning hos kundföretaget måste enligt den nuvarande ordningen säga upp sin anställning hos bemanningsföretaget och iaktta uppsägningstid, om han eller hon har en tillsvidareanställning hos bemanningsföretaget. Tidsbegränsade anställningar är som huvudregel inte möjliga att säga upp i förtid. Den arbetstagare som har en sådan anställning måste därför vänta tills anställningstiden löper ut, om inget annat avtalas. Som nyss nämnts är en förändring framför allt värdefull för de arbetstagare som har tidsbegränsad anställning hos bemanningsföretaget. Särskilt för dessa arbetstagare är det fördelaktigt med principöverenskommelsens regel om att anställningen hos bemanningsföretaget upphör automatiskt när han eller hon tillträder en tillsvidareanställning 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. Även för tillsvidareanställda kan ett förenklat förfarande utan krav på uppsägning vara fördelaktigt.

#### *En möjlighet att betala ersättning i stället för att erbjuda anställning*

I svensk rätt är utgångspunkten att arbetsgivare fritt får välja vem som ska anställas och vilka krav som måste uppfyllas. En skyldighet för kundföretaget att erbjuda den inhyrda arbetstagaren en tillsvidareanställning innebär en inskränkning av denna grundläggande rättsprincip om arbetsgivarens fria anställningsrätt. Principen är visserligen redan inskränkt genom regler om företrädesrätt till återanställning och förbud mot diskriminering. Det skulle emellertid föra för långt att undantagslöst tvinga kundföretag som av olika skäl inte kan eller vill att erbjuda en

tillsvidareanställning. Som principöverenskommelsen anger bör därför kundföretagets skyldighet förenas med ett handlingsalternativ. Det bör vara möjligt att i stället utge en ekonomisk kompensation till den arbetstagare som kvalificerat sig för ett erbjudande om tillsvidareanställning. Två för arbetstagaren aktuella månadslöner är som lagregel en lämplig nivå på ersättningen.

#### *Tidsfrist för anställningserbjudande eller betalning*

För att det ska gå att avgöra om och när kundföretaget har åsidosatt sin skyldighet att erbjuda tillsvidareanställning eller att betala ersättningen behöver en tidpunkt anges då kundföretagets skyldighet senast måste vara fullgjord. Den tidpunkt som parterna enats om är lämplig.

#### *Undantag för vissa kategorier av arbetstagare*

Arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning är redan i dag enligt 7 § uthyrningslagen undantagna från likabehandlingsprincipen. De är även enligt 1 § första stycket 4 anställningsskyddslagen undantagna från den lagen. Vid bemanningsdirektivets genomförande ansågs en tillämpning av likabehandlingsprincipen kunna utgöra ett hinder för arbetstagare i den kategorin att etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden (prop. 2011/12:178 s. 41). Av samma skäl bör de som parterna enats om 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.

Uthyrda arbetstagare som är utstationerade i Sverige av utländska bemanningsföretag saknar antagligen i regel anknytning till Sverige och intresse av att få en tillsvidareanställning hos ett svenskt kundföretag. Det vore överdrivet att ålägga kundföretag en skyldighet att erbjuda arbetstagare i den kategorin tillsvidareanställning. Som parterna enats om bör dessa arbetstagare därför undantas. I avsnitt 11.4 behandlas hur frågan förhåller sig till bemanningsdirektivet och Europaparlamentets och rådets direktiv

96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster (utstationeringsdirektivet).

### *Hur principöverenskommelsen bör genomföras*

Principöverenskommelsen bör genomföras genom ändringar i uthyrningslagen med den innebörd som parterna enats om.

Vid genomförandet av överenskommelsen bör det beaktas att uthyrningslagen är tillämplig både på den privata och den offentliga sektorn. Staten kan vara kundföretag i lagens mening. Man kan fråga sig hur en skyldighet att erbjuda tillsvidareanställning till en viss person fungerar när staten agerar som kundföretag. Vid beslut om statliga anställningar ska nämligen avseende endast fästas vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Denna regel är grundlagsfäst och framgår av 12 kap. 5 § regeringsformen. En likalydande bestämmelse finns i 4 § första stycket lagen (1994:260) om offentlig anställning. Där sägs även i andra stycket att skickligheten ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat. Vidare gäller enligt 4 § anställningsförordningen (1994:373) att en myndighet vid anställning också ska beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål. I 6–8 §§ samma förordning finns föreskrifter om förfarandet vid anställningar. Ett myndighetsbeslut i anställningsärende får enligt 21 § överklagas hos Statens överklagandenämnd.

Dessa särskilda föreskrifter om offentliga anställningar kan beroende på omständigheterna förhindra eller i vart fall försvåra för staten att fullgöra skyldigheten att erbjuda tillsvidareanställning till en viss inhyrd arbetstagare. Tack vare möjligheten att alternativt betala en ersättning om två månadslöner till arbetstagaren bedöms dock de nya reglerna fungera även på den offentliga sektorn. Det finns inte skäl för att införa några särskilda regler för när staten agerar som kundföretag.

Vidare kan det övervägas om det finns behov av anpassningar i den skatterättsliga regleringen med anledning av den ersättning som kundföretaget kan välja att betala. Enligt huvudregeln i 11 kap. 1 § inkomstskattelagen (1999:1229), förkortad IL, ska 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 ha ett sådant samband med anställningen att den anses utgå på grund av tjänst (se rättsfallen RÅ 1976 ref. 131 I, RÅ 1983 1:73, RÅ 1988 ref. 30 och RÅ 1997 ref. 1). Den ersättning om två månadslöner som kundföretagen ska kunna välja att betala är därför, trots avsaknad av anställningsförhållande mellan arbetstagaren och kundföretaget, en skattepliktig tjänsteinkomst enligt denna bestämmelse. Vidare ska utgifter för att förvärva och bibehålla inkomster dras av som kostnad i en näringsverksamhet enligt 16 kap. 1 § IL. För kundföretag som bedriver skattepliktig näringsverksamhet är den aktuella ersättningen, hänförlig till inhyrning av arbetstagare, därför en sådan kostnad som är avdragsgill i verksamheten.

Det nu sagda leder till slutsatsen att några ändringar inte behöver göras i den skatterättsliga regleringen för att genomföra principöverenskommelsen.

Ett genomförande av principöverenskommelsen aktualiserar även en fråga om behandlingen av personuppgifter. Personuppgifter får behandlas med stöd av artikel 6.1 c i EU:s dataskyddsförordning, 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). För att ett kundföretag ska kunna säkerställa att företaget inte av misstag förbiser arbetstagarens rättigheter enligt de nya reglerna måste kundföretag och bemanningsföretag mellan sig kunna utbyta relevant information om berörda arbetstagare. Ett sådant utbyte av information är alltså nödvändigt för att kundföretag ska kunna fullgöra en rättslig förpliktelse som följer av lag eller kollektivavtal. Den rättsliga förpliktelsen fastställs i uthyrningslagen eller i kollektivavtal och består i en skyldighet för kundföretaget att erbjuda tillsvidareanställning eller betala ersättning till arbetstagaren. Syftet med behandlingen av personuppgifter är att arbetstagaren ska få ett erbjudande om tillsvidareanställning eller ersättning när han eller hon har kvalificerat sig för det. Behandlingen är tillåten enligt artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen.

Det föreslås mot den bakgrunden att principöverenskommelsen i den här delen genomförs på det sätt som framgår av de föreslagna ändringarna i 12 a och 12 b §§ uthyrningslagen. Det nuvarande innehållet i dessa paragrafer bör överföras till två nya paragrafer, 12 c och 12 d §§.

### 10.1.3 Dispositivitet

**Förslag:** De nya reglerna i uthyrningslagen om en skyldighet för kundföretaget att erbjuda tillsvidareanställning eller betala ersättning ska 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 arbetstagsidan slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

**Skälen för förslaget:** Enligt principöverenskommelsen ska de nya reglerna i uthyrningslagen om en skyldighet för kundföretaget att erbjuda tillsvidareanställning eller betala ersättning vara dispositiva genom kollektivavtal som träffas med en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationen som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Innebörden av överenskommelsen är att reglerna ska vara dispositiva på samma sätt som 7 § första och andra styckena anställningsskyddslagen. De nya reglerna ska alltså 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 arbetstagsidan slutits av en sådan sammanslutning som nyss nämnts (se avsnitt 4.2.2).

Det är viktigt att arbetsmarknadens parter tar ett fortsatt ansvar för regleringen av arbetsmarknaden. 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. Det föreslås mot den bakgrunden att parternas överenskommelse om

dispositivitet genomförs på det sätt som framgår av förslaget till ändring av 2 § uthyrningslagen.

De nya reglerna tillgodoser ett av syftena med bemanningsdirektivet. Direktivet ställer dock inget krav på medlemsstaterna att införa regler av detta slag. Lagen i dess nuvarande lydelse uppfyller direktivets krav. Det bedöms därför inte vara nödvändigt med en regel liknande den i 3 § om att avvikelser genom kollektivavtal bara får ske under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i bemanningsdirektivet.

#### 10.1.4 Skadestånd och preskription

**Förslag:** Sanktionen för ett kundföretags överträdelse av de nya reglerna ska vara allmänt och ekonomiskt skadestånd till den uthyrda arbetstagaren.

Förs talan 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 samma tid. 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.

**Skälen för förslaget:** Ett kundföretags skyldigheter enligt uthyrningslagen är sanktionerade genom bestämmelser om skadestånd. Enligt principöverenskommelsen ska de redan existerande skadestandsreglerna även omfatta överträdelse av de nya reglerna. Det föreslås därför en ändring i 14 § uthyrningslagen med den innebörden.

Som nämnts ovan finns i uthyrningslagen särskilda regler om preskription av skadestandsfordringar. Enligt 16 § andra stycket ska talan om skadestånd på grund av överträdelse av 12 §, som gäller kundföretagets skyldighet att informera om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar, väckas inom fyra månader efter det att

arbetstagaren har fått kännedom om att någon anställts på den lediga anställningen, dock senast inom två år från anställningstidpunkten. Parterna i principöverenskommelsen är överens om att samma preskriptionstid ska gälla för talan om skadestånd på grund av överträdelse av de nya reglerna om skyldighet att erbjuda tillsvidareanställning eller betala ersättning. Den relevanta tidpunkten för när preskriptionstiden börjar löpa ska vara den då kundföretaget senast skulle ha lämnat erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till arbetstagaren.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på att parterna normalt löser sina tvister genom förhandlingar. Det innebär att tvister löses snabbt och att man undviker onödiga domstolsprocesser. Det är angeläget att slå vakt om denna ordning. Parterna i principöverenskommelsen har därför enats om att preskriptionsreglerna ska utformas med hänsyn till intresset av att tvistefrågor i första hand löses genom förhandlingar.

Mellan kundföretaget och den inhyrde arbetstagaren föreligger inget anställningsavtal. Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ger därför inte någon rätt till förhandling i denna situation. Däremot kommer det ofta att finnas ett kollektivavtal mellan arbetstagarens fackliga organisation och kundföretaget. Det innebär att det mellan sådana parter finns en förhandlingsordning som innebär att tvister mellan parterna ska föregås av förhandlingar innan en part kan väcka talan. När det finns en förhandlingsrätt innehåller också 4 kap. 7 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister ett krav på att sådan förhandling ska hållas innan talan får väckas i Arbetsdomstolen.

Om en förhandlingsordning omfattar denna typ av tvister beror på hur förhandlingsordningen är utformad. Eftersom parterna är angelägna om att lösa sina tvister utom rätta torde dock förhandlingsordningen i sådana fall tillämpas även om det skulle vara tveksamt hur den ska tolkas. I dessa fall är det lämpligt att arbetstagarorganisationen inte behöver väcka talan i domstol under den tid förhandlingarna pågår. För dessa situationer har parterna i principöverenskommelsen därför enats om att arbetstagarorganisationen i stället för att väcka talan inom fyra månader ska begära förhandling inom samma tid. Först när förhandlingarna har avslutats ska fristen på fyra månader för att väcka talan börja löpa. För att skapa enhetlighet är de överens om att detta även ska gälla

för en talan om skadestånd som grundar sig på överträdelse av 12 § om kundföretagets skyldighet att informera om lediga anställningar.

Vad parterna enats om gör regleringen enhetlig och ändamålsenlig. Det föreslås därför att talan som utgångspunkt ska väckas inom fyra månader för att rätten till skadestånd inte ska vara förlorad. 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 samma tid. 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.





# 11 EU-rätten och internationella åtaganden

## 11.1 Inledning

Många av förslagen i denna promemoria har inga beröringspunkter med EU-rätten eller Sveriges internationella åtaganden. Det gäller förslagen om nya regler för turordning vid uppsägning, anställningens bestående vid tvist, omreglering till lägre sysselsättningsgrad och heltid. Andra förslag har däremot sådana beröringspunkter. Det gäller förslagen om uppsägning från arbetsgivarens sida, särskild visstidsanställning, uthyrning av arbetstagare och ändringarna i arbetslöshetsförsäkringen. Det internationella regelverk som berörs består av EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, Europarådets sociala stadga och rådets balk om social trygghet samt några ILO-konventioner och EU-direktiv. Hur förslagen förhåller sig till detta internationella regelverk behandlas i det följande under skilda rubriker.

## 11.2 Uppsägning från arbetsgivarens sida

### 11.2.1 Sakliga skäl för uppsägning

Regler 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 formuleras på olika sätt i de olika rättsakterna. I EU:s stadga sägs att varje arbetstagare har rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis. I Europarådets stadga sägs bl.a. 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 det krav som verksamheten ställer i företaget eller förvaltningen. En likalydande bestämmelse finns i ILO-konventionen (artikel 4). En rad omständigheter räknas där upp som inte ska utgöra giltigt skäl för uppsägning, bl.a. medlemskap i en facklig organisation, kön, religion eller politisk uppfattning (artikel 5 och 6).

Det står klart att de nya reglerna om sakliga skäl för uppsägning är förenliga med det internationella regelverket till skydd mot uppsägningar.

### 11.2.2 Dispositivitet

Förslaget om dispositivitet för reglerna om sakliga skäl för uppsägning berör internationella regler om föreningsfrihet för arbetsmarknadens parter, inklusive rätten att förhandla kollektivt. Att reglerna görs dispositiva är i och för sig inget problem i detta sammanhang, men den föreslagna begränsningen av dispositiviteten väcker frågor om förhållandet till reglerna om föreningsfriheten.

Föreningsfriheten skyddas av ILO-konventioner, liksom av EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna (artikel 28) och Europarådets sociala stadga (artikel 5 och 6). 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 om ett starkare skydd mot uppsägning är giltigt, men ett avtal som upphäver eller begränsar skyddet är ogiltigt. Förslaget innebär att paragrafen som utgångspunkt ska vara tvingande, men att avvikelser får göras 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. Avvikelser i andra avtal blir ogiltiga, oavsett om de är till fördel eller nackdel för arbetstagen.

Förslaget påverkar föreningsfriheten på två olika sätt. För det första innebär ändringen ett ingrepp i befintliga kollektivavtal som innehåller en reglering av skyddet mot uppsägning som avviker från 7 § första eller andra stycket i den nya lydelsen. För det andra begränsar förslaget det framtida förhandlingsutrymmet rörande skyddet mot uppsägning, eftersom avvikelser bara blir giltiga om de görs genom eller med stöd av ett sådant kollektivavtal som nyss nämnts.

Sverige har tidigare fått kritik från ILO:s föreningsfrihetskommitté för att vid lagändringar inte fullt ut respektera den föreningsfrihet som arbetsmarknadens parter har enligt internationell rätt (se Report No 330, Case No 2171). Föreningsfrihetskommitténs syn på dessa frågor generellt 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). Av sammanställningen (p. 1019–1029 i femte utgåvan från år 2006) framgår bl.a. att kommittén fäster stort avseende vid parternas inställning till lagändringarna och om staten innan lagändringarna genomförs har försökt verka för frivilliga förhandlingslösningar.

Till en början kan konstateras att kommittén har en sträng syn på ingrepp i befintliga kollektivavtal. Kollektivavtalens rättsverkningar måste enligt kommittén få fortsätta att gälla fullt ut under avtalens löptid. Lagstiftning som gör kollektivavtalsvillkor ogiltiga under avtalens löptid får i princip inte förekomma. I den mån kollektivavtal innehåller regler som blir ogiltiga genom den tvingande lagstiftningen måste avtalens löptid få gå ut innan lagändringarna får genomslag.

När det gäller att genom lagstiftning införa framtida begränsningar i parternas förhandlingsutrymme finns det däremot enligt kommittén ett utrymme för detta. Var gränserna går för detta utrymme tycks kunna vara beroende av omständigheterna i det enskilda fallet. Antagligen kan det här beaktas 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.

Frågan om tvingande lag innebär ett otillåtet ingrepp i befintliga kollektivavtal beror på hur övergångsbestämmelserna till lagändringen utformas. Den i avsnitt 12.2.1 föreslagna övergångsregeln skulle eventuellt kunna komma i konflikt med de nyss nämnda ILO-konventionerna om den genomfördes i strid mot viljan hos arbetsmarknadens parter. Eftersom det nu är parterna i principöverenskommelsen som enats om övergångsregeln bedöms den dock vara förenlig med ILO-konventionerna. Lagändringen gör därmed inte ingrepp i befintliga kollektivavtal på det sätt som ILO-konventionerna förbjuder.

I fråga om begränsningen av det framtida förhandlingsutrymmet kan det konstateras att utrymmet när det gäller 7 § redan i dag är begränsat genom att paragrafen är tvingande till arbetstagarens förmån. Utrymmet begränsas nu ytterligare genom att avvikelser kommer att bli ogiltiga även om de är till arbetstagarens förmån, såvida inte avvikelserna görs i ett kollektivavtal av angivet slag. Den praktiska betydelsen av denna förändring för parterna kan antas vara ganska liten. Intresset av att i kollektivavtal på förbunds nivå skapa ett starkare anställningsskydd än vad 7 § i dess nya lydelse ger torde vara begränsat. Till detta kommer att förslaget om en begränsning av förhandlingsutrymmet grundar sig på en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter. Begränsningen är viktig för att motverka en alltför stor variation på arbetsmarknaden av arbetstagarnas skydd mot uppsägning.

Det nu sagda leder till bedömningen att lagändringen inte strider mot ILO-konventionerna till skydd för föreningsfriheten. Därmed kan de inte heller anses strida mot EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna eller Europarådets sociala stadga.

### 11.3 Särskild visstidsanställning

Regler 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. Direktivet, som är införlivat med svensk rätt, 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). Ramavtalet innehåller bl.a. bestämmelser som ska förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar. Genom lagändringar som trädde i kraft den 1 maj 2016 skärptes reglerna i anställningsskyddslagen (5 a §) för att säkerställa att lagen uppfyller direktivets krav på åtgärder mot missbruk.

Förslaget om särskild visstidsanställning innebär i huvudsak ändringar när det gäller övergång till tillsvidareanställning, företrädesrätt till återanställning och beräkning av anställningstid. Arbetstagare med särskild visstidsanställning kommer att uppnå en tillsvidareanställning snabbare än vad som gäller idag för de som är anställda i allmän visstidsanställning. Förslaget innebär en ytterligare skärpning av anställningsskyddslagens regler mot missbruk av tidsbegränsade anställningar. Ändringarna är förenliga med visstidsdirektivets krav.

Förslaget innebär också en ändring av arbetsgivarens skyldighet att informera om anställningsvillkoren. Skyldigheten för arbetsgivare att upplysa arbetstagaren om att han eller hon anställs i särskild visstidsanställning berör två EU-direktiv, för det första 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 för det andra 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 är genomfört i svensk rätt genom 6 c–6 e §§ anställningsskyddslagen. Direktivet innehåller minimiregler till arbetstagarens förmån. Svensk rätt får därför innehålla regler som från arbetstagarens synpunkt är förmånligare än direktivet (artikel 7). Ett förslag på hur

arbetsvillkorsdirektivet ska genomföras i svensk rätt finns i departementspromemorian Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet (Ds 2020:14). Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 augusti 2022. Även arbetsvillkorsdirektivet innehåller minimiregler till arbetstagarens förmån (artikel 20.2). Förslaget om en ny upplysningsskyldighet rörande särskild visstidsanställning är förenligt med båda dessa direktiv.

## 11.4 Uthyrning av arbetstagare

Förslaget om ett kundföretags skyldighet 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, som är genomfört i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, syftar bl.a. till att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och att garantera att en princip om likabehandling tillämpas på dem (artikel 2). Likabehandlingsprincipen innebär att bemanningsföretaget måste se till att de grundläggande anställningsvillkoren som gäller under uthyrningen till kundföretaget är minst lika förmånliga för arbetstagaren som de villkor som skulle ha gällt för arbetstagaren om han eller hon hade varit anställd av kundföretaget (artikel 5.1).

Bemanningsdirektivet innehåller inget krav på att kundföretag efter viss tid måste erbjuda en inhyrd arbetstagare en tillsvidareanställning. Av artikel 6.2 följer att det inte får finnas regler som förbjuder eller hindrar arbetstagaren och kundföretaget från att ingå ett anställningsavtal efter att uthyrningen har avslutats. I artikel 9.1 sägs att direktivet inte påverkar medlemsstaternas rätt att införa bestämmelser som är förmånligare för de uthyrda arbetstagarna än dem som följer av direktivet. Den föreslagna regeln om en skyldighet för kundföretaget att erbjuda en tillsvidareanställning är förmånligare och går utöver vad direktivet kräver. Något hinder mot att införa regeln finns därför inte. Regeln stämmer väl överens med vad EU-domstolen har uttalat i en dom den 14 oktober 2020 (se domen i de förenade målen C-681/18 JH mot KG). Lite förenklat uttalade domstolen att artikel 5.5 i direktivet innebär att

medlemsstaterna måste vidta någon åtgärd för att inhyrning av arbetstagare ska behålla sin tillfälliga karaktär.

I bemanningsdirektivets artikel 4.1 sägs att begränsningar eller förbud mot anlitan 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. Den föreslagna regeln om att ett kundföretag efter viss tid måste erbjuda en inhyrd arbetstagare en tillsvidareanställning innebär inget förbud mot att anlita inhyrda arbetstagare. Det skulle dock kunna hävdas att regeln innebär en viss begränsning av möjligheterna att göra det. Ett problem för bemanningsföretaget kan vara att företaget inte alltid behöver ha kännedom om hur länge arbetstagaren har varit placerad hos kundföretaget, eftersom även placeringstid som uppkommit med en tidigare arbetsgivare ska beaktas. Den nya anställningen hos kundföretaget kan därför komma som en överraskning för bemanningsföretaget, om arbetstagaren försummar att informera om vad som är på gång. Detta försvårar bemanningsföretagets verksamhet. Mot bakgrund av EU-domstolens besked att medlemsstaterna måste vidta någon åtgärd för att inhyrning av arbetstagare ska behålla sin tillfälliga karaktär görs dock bedömningen att begränsningen är förenlig med direktivet.

Regeln om en skyldighet för kundföretaget att erbjuda en tillsvidareanställning är alltså förenlig med bemanningsdirektivet och går utöver vad direktivet kräver. Av detta följer att direktivet inte hindrar att vissa kategorier av arbetstagare undantas från regelns tillämpningsområde på det sätt som föreslås. Även de som undantas får ju ett tillräckligt skydd i förhållande till direktivets krav.

När det gäller inhyrda arbetstagare som är utstationerade från utlandet finns det dock ytterligare ett EU-direktiv att beakta, nämligen Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, i lydelsen enligt Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 (det s.k. utstationeringsdirektivet). Detta direktiv reglerar vilket lands arbets- och anställningsvillkor som ska tillämpas när ett företag som är etablerat i en medlemsstat utstationerar arbetstagare i en annan medlemsstat för att tillhandahålla en tjänst där. Direktivet, som genomförts



genom lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare (utstationeringslagen), gäller bl.a. när ett utländskt bemanningsföretag hyr ut arbetskraft till ett kundföretag som är etablerat i Sverige eller som bedriver verksamhet här. Av direktivet följer ingen skyldighet för kundföretaget att erbjuda en inhyrd arbetstagare som är utstationerad en tillsvidareanställning. Direktivet kan därför inte hindra att utstationerade arbetstagare undantas från en sådan skyldighet för kundföretaget, som inte är arbetsgivare till den inhyrda arbetstagaren, om skyldigheten gäller enligt en nationell regel.

Slutligen finns en beröringspunkt med Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (arbetsvillkorsdirektivet). Det gäller förslaget om att arbetstagarens anställning hos bemanningsföretaget ska upphöra utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds. Förslaget berör artikel 9 i arbetsvillkorsdirektivet där det finns regler om parallell anställning. I artikel 9.1 anges att medlemstaterna ska säkerställa att arbetsgivare inte förbjuder arbetstagare att ta anställning hos andra arbetsgivare utanför det arbetsschema som upprättats med den förstnämnda arbetsgivaren, eller utsätter arbetstagaren för ogynnsam behandling i sådana fall. I Ds 2020:14 Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet behandlas frågan hur detta förhåller sig till regeln i 11 § lagen (1994:260) om offentlig anställning. Paragrafen innebär att om en arbetstagare får en ny statlig anställning upphör den första anställningen utan särskild åtgärd. I promemorian bedöms regeln vara förenlig med direktivet (Ds 2020:14 s. 141). Det finns ingen anledning att göra någon annan bedömning i fråga om förslaget i denna promemoria. Förslaget om att arbetstagarens anställning hos bemanningsföretaget ska upphöra utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds bedöms alltså vara förenlig med arbetsvillkorsdirektivet.

## **11.5 Ändringen i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring**

Sverige har ratificerat ILO:s konvention nr 168 om främjande av sysselsättning och skydd vid arbetslöshet. I konventionen anges de

principer och grundläggande krav som ställs på de länder som anslutit sig till den. Det handlar exempelvis om storleken på den personkrets som ska omfattas, villkor för ersättning, ersättningsnivåer och ersättningsens längd. Av intresse i sammanhanget är även Europarådets balk om social trygghet från 1964. Sverige har ratificerat balken avseende bl.a. arbetslöshet. Förslaget om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring är förenligt med Sveriges åtaganden enligt dessa regelverk.



# 12 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

## 12.1 Ikraftträdande

**Förslag:** Lagändringarna ska träda i kraft den 30 juni 2022 och tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

**Skälen för förslaget:** De föreslagna lagändringarna syftar till att reformera arbetsrätten och förbättra arbetsmarknadens funktionssätt. Det är därför angeläget att ändringarna kan träda i kraft relativt snart. Samtidigt är det viktigt att arbetsmarknadens parter ges tid och möjlighet att överväga vilka anpassningar som bör göras genom kollektivavtal. Det föreslås att lagändringarna träder i kraft den 30 juni 2022.

En samordning bör ske av tidpunkterna för tillämpning av lagändringarna som föreslås i denna promemoria och 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). Den nya lagen om omställningsstudiestöd föreslår träda i kraft den 30 juni 2022 men tillämpas första gången för studier som påbörjas efter den 31 december 2022. 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 beviljas från 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. Det föreslås därför att lagändringarna som föreslås i denna promemoria tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

## 12.2 Övergångsbestämmelser

### 12.2.1 Lagen (1982:80) om anställningsskydd

**Förslag:** Bestämmelsen om avvikande avtalsvillkor i 2 a § andra stycket ska gälla för avtal som har ingåtts den 1 januari 2022 eller senare för att det ska gälla för tiden fr.o.m. den 1 oktober 2022. För 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 om medbestämmande i arbetslivet.

För avtal om allmän visstidsanställning som fortfarande gäller fr.o.m. den 1 oktober 2022 ska äldre föreskrifter gälla i fråga om anställningens övergång till tillsvidareanställning.

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.

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.

Äldre föreskrifter ska fortfarande 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 arbetstagar, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en under rättelse eller ett varsel.

Bestämmelserna om turordning och omställningstid vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad ska gälla för

omplaceringserbudanden som lämnas fr.o.m. den 1 oktober 2022. På omplaceringserbudanden som lämnas dessförinnan ska lagen i den äldre lydelsen gälla med avseende på de frågor som regleras i bestämmelserna.

Äldre föreskrifter om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska fortfarande gälla när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har begärt förhandling enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet i frågan om uppsägning på grund av arbetsbrist.

## Skälen för förslaget

### *Avvikande avtalsvillkor*

Den föreslagna bestämmelsen i 2 a § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd innebär att ett avtal om avvikelse från 7 § första eller andra stycket i den nya lydelsen är ogiltigt om avvikelserna inte har skett genom eller med stöd av ett kollektivavtal som på arbetstagar sidan har slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Till denna nya regel behövs en övergångsbestämmelse.

Den grundläggande principen i svensk rätt är att en ny lag inte ska få retroaktiv verkan. Principen innebär på civilrättens område att nya lagregler normalt blir tillämpliga endast på sådana rättsförhållanden som uppkommer efter den nya lagens ikraftträdande. Alltså är utgångspunkten att nya regler bara får gälla för avtal som ingåtts efter ikraftträdandet. Om det ska göras undantag från den principen måste det framgå av övergångsbestämmelsen.

På arbetsrättens område finns det ILO-konventioner som begränsar möjligheterna att ge lagändringar effekt på befintliga kollektivavtal. Konventionerna innebär att ett kollektivavtals rättsverkningar måste få fortsätta att gälla fullt ut under avtalets löptid. Lagstiftning som gör kollektivavtalsvillkor ogiltiga under avtalens löptid får i princip inte förekomma. I den mån kollektivavtal innehåller regler som blir ogiltiga genom tvingande lagstiftningen måste avtalens löptid få gå ut innan lagändringarna får genomslag.

En retroaktiv verkan av lagändringen skulle innebära att ett avtalsvillkor som ger arbetstagaren ett starkare skydd mot

uppsägning än vad den nya lagen ger blir ogiltigt, trots att avtalet i fråga har ingåtts vid en tidpunkt då villkoret var lagligt.

Principöverenskommelsens parter har kommit överens om att bestämmelsen i 2 a § andra stycket ska tillämpas på avtal som ingåtts den 1 januari 2022 eller senare, om avtalet har ingåtts för att det ska gälla för tiden fr.o.m. den 1 oktober 2022, då lagen ska börja tillämpas. 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. Vid vilken tidpunkt som avtalet börjar att gälla saknar betydelse. Kollektivavtal och individuella anställningsavtal bör behandlas lika i detta sammanhang. Den övergångsregel som parterna enats om är lämplig även för individuella anställningsavtal.

Det föreslås mot den bakgrunden att 2 a § andra stycket ska gälla för avtal som har ingåtts den 1 januari 2022 eller senare för att gälla för tiden fr.o.m. den 1 oktober 2022. För andra avtal ska 2 § i den äldre lydelsen gälla.

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).

### *Tidsbegränsade anställningar*

Det finns behov av övergångsregler när det gäller tidsbegränsade anställningar. Lagändringarna innebär att anställningsformen allmän visstidsanställning försvinner från anställningsskyddslagen. Man får dock räkna med att det den 1 oktober 2022 kommer att finnas ett antal allmänna visstidsanställningar som ingåtts före den 1 oktober 2022 och som fortsätter att gälla en tid därefter. Dessa allmänna visstidsanställningar bör kunna övergå till tillsvidareanställning enligt de regler som gällde när anställningarna ingicks. Parterna i principöverenskommelsen har enats om att äldre föreskrifter ska gälla i fråga om anställningens övergång till tillsvidareanställning för

avtal om allmän visstidsanställning som fortfarande gäller fr.o.m. den 1 oktober 2022.

Parterna i principöverenskommelsen har vidare enats om att en arbetstagare som anställs i särskild visstidsanställning i viss utsträckning ska få tillgodogöra sig tid i allmän visstidsanställning vid avgörandet av om den särskilda visstidsanställningen har övergått i en tillsvidareanställning. 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 alltså inte beaktas.

Parterna har även kommit överens om att en allmän visstidsanställning som fortfarande pågår fr.o.m. den 1 oktober 2022 i vissa fall ska anses vara tidsbegränsad enligt 5 § i dess nya lydelse trots att allmän visstidsanställning inte finns kvar i den paragrafen. Det gäller vid tillämpning av bestämmelserna i 6 g § om arbetsgivarens informationskyldighet om den sammanlagda anställningstiden, bestämmelserna i 15 § om rätt till besked om att anställningen inte kommer att fortsätta och bestämmelserna i 25 § om företrädesrätt till återanställning. Skälet för denna övergångsregel är att arbetstagaren annars skulle förlora sina rättigheter enligt de nämnda paragraferna när anställningsformen allmän visstidsanställning försvinner från lagen.

Det föreslås mot den bakgrunden att övergångsbestämmelserna till de nya reglerna om tidsbegränsade anställningar utformas i enlighet med vad parterna kommit överens om.

### *Övriga ändringar*

Det finns även behov av övergångsregler när det gäller vissa andra ändringar i anställningsskyddslagen. Tveksamhet kan uppkomma om vilka regler som ska gälla för sådana rättshandlingar som vidtagits före den 1 oktober 2022 och som fortfarande är aktuella efter den tidpunkten. Bestämmelserna bör i enlighet med tidigare praxis vid arbetsrättslig lagstiftning bygga på principen att de regler



som styr förfarandet, de bedömningsgrunder som aktualiseras och parternas rättigheter och skyldigheter inte ska ändras under den tid som förfarandet pågår. Av rättssäkerhetsskäl kan inte reglerna ändras under förfarandets gång. De regler som gäller när förfarandet inleds eller arbetsgivaren vidtar den aktuella rättshandlingen bör alltså fortsätta att tillämpas, trots att lagen har hunnit få en ny lydelse innan ärendet är avgjort.

Parterna i principöverenskommelsen har enats om att äldre föreskrifter ska 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 arbetstagarare, 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 saklig grund för uppsägning, anställningens bestående vid tvist om en uppsägnings giltighet och en domstols möjlighet att fatta interimistiska beslut m.m.

Parterna har även enats om att bestämmelserna i 7 a och 7 b §§ om turordning och omställningstid vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad bara ska gälla för omplaceringserbjudanden som lämnas fr.o.m. den 1 oktober 2022. På omplaceringserbjudanden som lämnas före den 1 oktober 2022 ska lagen i den äldre lydelsen tillämpas med avseende på de frågor som regleras i paragraferna. För sådana omplaceringserbjudanden gäller därvid inga turordningsregler, och en arbetstagarare som accepterar ett erbjudande har enligt lagen inte rätt till omställningstid.

Slutligen har parterna enats om att äldre föreskrifter i 22 § om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska fortsätta att gälla när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har begärt förhandling i uppsägningsfrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. En arbetsgivare som vill utnyttja den utökade möjligheten att göra undantag från turordningen får alltså vänta med sin förhandlingsframställan till dess lagändringarna börjat tillämpas.

Det föreslås mot den bakgrunden att övergångsbestämmelserna till lagändringarna utformas på det sätt som parterna kommit överens om.

### 12.2.2 Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

**Förslag:** Äldre föreskrifter ska fortfarande 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.

**Skälen för förslaget:** 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.

### 12.2.3 Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

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

**Skälen för förslaget:** De föreslagna reglerna om en skyldighet för kundföretaget att under vissa förutsättningar erbjuda en inhyrd arbetstagare tillsvidareanställning saknar motsvarighet i gällande rätt. Frågan här gäller i vilken mån tid under vilken arbetstagaren varit placerad hos kundföretaget före den 1 oktober 2022 ska beaktas vid prövningen av om arbetstagaren kvalificerat sig för ett

erbjudande. Parterna i principöverenskommelsen har enats om att bara placeringstid fr.o.m. den 1 oktober 2022 ska beaktas. Detta bör komma till uttryck i en övergångsbestämmelse. Det förslås därför att man ska bortse från placeringstid före den 1 oktober 2022 vid beräkningen av den tid under vilken arbetstagaren har varit placerad hos kundföretaget.

Något behov av övergångsbestämmelser till den nya regeln om dispositivitet i 2 § andra stycket eller lagändringarna i övrigt bedöms inte föreligga.

#### 12.2.4 Lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

**Förslag:** De nya reglerna om avstängning från rätten till arbetslöshetsersättning ska gälla endast för ansökningar om ersättning som har lämnats in fr.o.m. den 1 oktober 2022.

**Skälen för förslaget:** Reglerna om avstängning från rätt till arbetslöshetsersättning i 43 b § lagen om arbetslöshetsförsäkring aktualiseras när den enskilde ansöker om ersättning. I avsnitt 6.3.3 föreslås att sökanden i två undantagsfall inte ska kunna stängas av från rätten till ersättning med motiveringen att han eller hon har orsakat sin arbetslöshet. Det behövs en övergångsregel som anger på vilka ansökningar de nya reglerna ska tillämpas. De nya reglerna bör lämpligen gälla för ansökningar som lämnas in fr.o.m. den 1 oktober 2022. Det föreslås därför en övergångsbestämmelse med den innebörden.

## 13 Konsekvenser

### 13.1 Förändringarna av anställningsskyddet

*Vilka som berörs av förändringarna*

Den föreslagna reformeringen av arbetsrätten sker framför allt genom ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Lagen omfattar arbetstagare och arbetsgivare inom såväl den privata som den offentliga sektorn av arbetsmarknaden. Enligt 1 § är dock vissa kategorier av arbetstagare undantagna 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 regler i kollektivavtal som ersätter anställningsskyddslagen i de frågor där det föreslås förändringar. Det gäller till exempel i fråga om tidsbegränsade anställningar och turordning vid uppsägning. Detta gör att det totala antalet arbetsgivare och arbetstagare som påverkas av de föreslagna förändringarna är svårt att bedöma.

*Uppsägning från arbetsgivarens sida*

Det föreslås för det första att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl och att en uppsägning inte är grundad på sakliga skäl om det kan krävas att arbetsgivaren i stället erbjuder arbetstagaren omplacering till annat arbete hos sig. För det andra

föreslås att de grundläggande reglerna om sakliga skäl för uppsägning ska vara dispositiva på det viset att avvikelser kan göras genom kollektivavtal på närmare angivet sätt. Ändringarna förväntas medföra att förutsebarheten för både arbetsgivare och arbetstagare ökar när det gäller vad som krävs för en giltig uppsägning. Ökad förutsebarhet medför lägre risker och kostnader vid uppsägningar vilket är till fördel för båda parter och samhällsekonomiskt effektivt.

### *Turordning vid uppsägning*

Förslaget innebär i huvudsak att alla arbetsgivare, oavsett antalet anställda, ska ha 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 det alltså kommer att kunna träffas avtalsturlistor i enskilda fall.

Arbetsgivares möjligheter att anpassa sin verksamhet efter förändringar i omvärlden kan antas komma att påverkas positivt. Det gäller särskilt små arbetsgivare. Möjligheterna att anpassa verksamheten är dock viktiga för alla företags konkurrensförmåga och tillväxt samt för en effektiv och rationellt bedriven offentlig förvaltning.

Förslaget förväntas öka både uppsägningar och nyanställningar, medan sysselsättning och arbetslöshet bara förväntas påverkas marginellt (se bl.a. von Below, D. och Skogman Thoursie, P., "Last in, first out? Estimating the effect of seniority rules in Sweden", *Labour Economics*. Vol. 17(2), 2010, s. 987–997). Det är möjligt att sammansättningen av gruppen arbetslösa kan komma att förändras något. Äldre arbetstagare kan löpa en större risk att bli uppsagda, medan de som är nya på arbetsmarknaden eller har kort anställningstid kan ha större chans att behålla en anställning. Undantagsmöjligheterna från turordningsreglerna kan göra arbetsgivare mer benägna att anställa personer med svagare förankring på arbetsmarknaden (se bl.a. Butschek, S. och Sauer mann, J., "The Effect of Employment Protection on Firms' Worker Selection", IZA Discussion paper No. 12305, 2019).

Arbetslösheten kan påverkas genom att vissa grupper lämnar arbetskraften.

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. Möjligheten till utökade undantag kan även påverka arbetstagarnas produktivitet positivt (se bl.a. Olsson, M., "Employment protection and sickness absence", *Labour Economics*, Vol. 16, 2009, s. 208–214).

Anställningstiden kommer fortsatt att vara utgångspunkten för turordningsreglerna, och reglerna kommer även fortsättningsvis att utgöra ett skydd för de flesta arbetstagare med långa anställningstider. Men utökade undantag kan medföra att arbetstagare hos små arbetsgivare och med en lång anställningstid samt arbetstagare anställda hos stora arbetsgivare och som inte hör till de allra senast anställda, i lägre grad än med dagens regelverk blir skyddade av turordningsreglerna. Samtidigt kommer anställda med kortare anställningstid ha ökade möjligheter att behålla jobbet vid en driftsinskränkning.

### *Twister om ogiltigförklaring*

Förslaget innebär att arbetstagarens anställning upphör vid uppsägningstidens utgång, även om det har uppkommit en tvist om uppsägningens giltighet. Någon möjlighet kommer inte att finnas för arbetstagaren att få ett interimistiskt beslut av domstol om att anställningen ska bestå tills tvisten är slutligt avgjord. Det gäller både vid 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.

Med dagens regler kan det bli mycket kostsamt för arbetsgivare att säga upp arbetstagare, oavsett om arbetsgivaren har gjort en riktig bedömning eller inte i frågan om det finns saklig grund för uppsägningen. Även när en uppsägning är sakligt grundad kan den

alltså bli mycket kostsam för arbetsgivaren. Kostnaden är vidare densamma oavsett arbetsgivarens storlek och ekonomiska förutsättningar. Proportionellt sett är kostnaden alltså betydligt högre för små arbetsgivare än för stora.

Den främsta anledningen till att det uppstår stora kostnader för arbetsgivaren vid tvist om en uppsägning är giltig 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. De föreslagna ändringarna minskar kostnaderna för arbetsgivaren i de fall uppsägningen grundar sig på sakliga skäl. Å andra sidan blir kostnaderna till följd av de höjda skadestånden högre när domstolen dömer till arbetstagarens fördel.

Det förekommer att arbetsgivare säger upp personer med arbetsbrist som motivering 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 brutit i sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen, medan personliga skäl för en uppsägning på ett helt annat sätt kan prövas av domstol. Genom att fingera en arbetsbrist kan arbetsgivaren på det sättet minska sina kostnader för uppsägningen. Förslaget att anställningen inte längre ska bestå under tvisten bör minska incitamentet för arbetsgivaren att fingera en arbetsbrist. Vidare bör förslaget minska det incitament som finns i dag för arbetsgivaren att avskeda en arbetstagare i stället för att säga upp henne eller honom av personliga skäl, trots att arbetsgivaren är medveten om att det inte finns laglig grund för ett avskedande. Detta eftersom det inte längre kommer att vara någon skillnad i regleringen mellan uppsägningar och avskedanden när det gäller arbetstagarens rätt till lön under tvistetiden.

Förslaget att anställningen inte längre ska bestå under en tvist om uppsägningens giltighet kan försämra möjligheterna för arbetstagare att angripa 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. I synnerhet blir det svårare för arbetstagare som inte kan få stöd av en facklig organisation för att driva tvisten mot arbetsgivaren. De föreslagna

ändringarna i arbetslöshetsförsäkringen, som innebär begränsningar av möjligheten att stänga av arbetstagaren från arbetslöshetsersättning under tvisten, syftar till att dämpa denna effekt och underlätta för arbetstagare att ta tillvara sina rättigheter.

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.

### *Omreglering till lägre sysselsättningsgrad*

Förslaget innebär att det införs regler om turordning och omställningstid vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad. Under vissa närmare angivna 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 regler.

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 förkommer särskilt ofta. De branscher där det främst förekommer är service- och tjänstenäringsbranscher med ett relativt 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 SOU 2019:5 s. 407 ff.)

Förslaget medför inget förstärkt anställningsskydd för de arbetstagare som väljer att tacka nej till ett erbjudande. De löper fortfarande risk att bli uppsagda på grund av arbetsbrist. Vid uppsägningen 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 genom att omplaceringserbjudandena måste lämnas enligt de nya 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 nya 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 nya reglerna att omorganisationen blir 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.

### *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. Exempelvis förekommer visstidsanställningar i högre utsträckning inom offentlig sektor än inom privat, något som bidrar till att kvinnor är överrepresenterade bland de visstidsanställda. (Se SOU 2020:30 s. 574.)

Förslaget innebär i huvudsak följande. Allmän visstidsanställning ska ersättas av särskild visstidsanställning. En särskild visstidsanställning ska övergå 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 ska ha företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning. Om en arbetstagare

har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma månad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid. Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från lagens regler om tidsbegränsade anställningar.

Syftet med förslaget är att ge visstidsanställda en större trygghet på arbetsmarknaden genom ökade möjligheter att få en tillsvidareanställning och att stärka skyddet särskilt för de med upprepade korta anställningar. Sammantaget ska förslaget leda till en förbättrad balans i anställningsskyddet mellan visstids- och tillsvidareanställda.

Det är svårt att med säkerhet avgöra om de nu föreslagna lagändringarna medför att arbetstagare i ökad utsträckning kommer att få tillsvidareanställning. Arbetsgivare kan välja att anställa arbetstagare som inte tidigare haft visstidsanställning, framför att erbjuda ytterligare visstidsanställning så att befintliga arbetstagare kan övergå i tillsvidareanställning. Det är dock rimligt att anta att lagändringarna åtminstone kan 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 regler. I jämförelse med dagens regler för allmän visstidsanställning innebär de nya reglerna i vart fall en väsentlig förändring.

För arbetsgivare innebär å andra sidan lagändringarna 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 inskränks. I vilken mån detta innebär ökade kostnader för arbetsgivare är svårt att beräkna. Förändringarna kan, i alla fall initialt, antas medföra ökade administrativa kostnader

Risken med en mer begränsad möjlighet att använda visstidsanställningar är att sysselsättningen skulle kunna påverkas negativt. Visstidsanställningar kan i bästa fall fungera som en språngbräda till tillsvidareanställningar. Detta har betydelse för grupper med en svagare ställning på arbetsmarknaden, till exempel unga, äldre och utrikes födda. 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 företag att ha visstidsanställda ökar förekomsten av dessa anställningar. Även om studier alltså tyder på att förslagen skulle kunna leda till att förekomsten av tillsvidareanställningar ökar samtidigt som förekomsten av visstidsanställningar minskar, är det svårt att på förhand helt säkert bedöma om så blir fallet. För att undvika att sysselsättningen påverkas negativt är det bra att förslaget kompletteras med förslag som samtidigt minskar riskerna och kostnaderna för att anställa tillsvidare. Förslaget om sänkta kostnader vid uppsägningar utgör ett sådant förslag.

Vidare bör en skärpning av reglerna om tidsbegränsade anställningar inte i alltför hög grad försämra arbetsgivares möjligheter att kunna anpassa storleken på personalstyrkan 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*

Förslaget innebär 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. Eftersom förslaget inte innebär någon begränsning av avtalsfriheten och inte innebär att arbetstagaren får någon rätt till heltid, är det svårt att bedöma i vilken mån förslaget kommer att leda till fler heltidsanställningar. På längre sikt bör dock ett tydliggörande av att heltid ska vara norm kunna få en effekt. 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 (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.

### *Arbetsmarknadens funktionssätt*

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 över-representerade 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. Förslagen gällande särskilda visstidsanställningar innebär mer begränsade möjligheter att använda visstidsanställningar och en risk för att sysselsättningen därmed skulle kunna påverkas negativt. Visstidsanställningar kan fungera som en språngbräda till tillsvidareanställningar. Detta har betydelse för grupper med en svagare ställning på arbetsmarknaden, till exempel unga, äldre och utrikes födda. För att undvika att sysselsättningen påverkas negativt är det bra att förslaget kompletteras med förslag som samtidigt minskar riskerna och kostnaderna för att anställa tillsvidare. Förslaget om sänkta

kostnader vid uppsägningar utgör ett sådant förslag. Vidare bör en skärpning av reglerna om tidsbegränsade anställningar inte i alltför hög grad försämra arbetsgivares möjligheter att kunna anpassa storleken på personalstyrkan 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. Lagförslagen gällande sakliga skäl för uppsägning förväntas medföra att förutsebarheten för både arbetsgivare och arbetstagare ökar när det gäller vad som krävs för en giltig uppsägning. Ökad förutsebarhet medför lägre risker och kostnader vid uppsägningar vilket är till fördel för båda parter och 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 och utrikes födda. Arbetsgivare kommer ha förutsättningar att anpassa sin verksamhet till förändrade förutsättningar vilket bland annat bidrar till konkurrenskraft och tillväxtpöjligheter. För arbetstagare ökar möjligheterna till tillsvidareanställningar och antagligen en ökad andel heltidsanställningar, vilket ger en ökad trygghet.

### *Konsekvenser för domstolarna*

Utredningens förslag kan förväntas få vissa konsekvenser för domstolarna. Ny lagstiftning kan medföra ett ökat antal tvister i ett inledande skede, innan Arbetsdomstolen har hunnit utveckla en praxis i frågor som kan uppstå vid tillämpningen. Det kan bli följden av de ändrade förutsättningarna för uppsägning av personliga skäl, de nya reglerna 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. Å andra sidan kan förslagen som syftar till ökad förutsebarhet vid uppsägning från arbetsgivarens sida få motsatt effekt. Även förslaget om att anställningen inte ska bestå under en tvist om uppsägningens giltighet kan tänkas leda till att färre arbetstagare väljer att väcka talan. Skälet till detta är att möjligheten att, trots uppsägningen, kvarstå i anställning genom att inleda en tvist föreslås upphöra.

Sammantaget förväntas antalet mål som väcks vid tingsrätt och Arbetsdomstolen öka något, vilket möjligen skulle kunna leda till ökade kostnader för det allmänna. Andelen mål vid tingsrätt och Arbetsdomstolen av dessa slag är dock liten. Eventuella kostnadsökningar för domstolarnas verksamhet bedöms under alla förhållanden kunna rymmas inom befintliga anslag.

### *Påverkan på kollektivavtalen*

De föreslagna lagändringarna kommer att påverka de kollektivavtal som har en reglering på de områden som omfattas av förslagen. Som övergångsbestämmelserna är utformade kommer lagändringarna emellertid 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 regler kommer då som utgångspunkt fortsatt ha gälla i stället för de nya lagreglerna. I vad mån kollektivavtalen bygger på tidigare regler och om de fortsatt kan gälla oförändrade eller om förutsättningarna har förändrats på något avgörande sätt blir en fråga om tolkning av varje enskilt kollektivavtal.

### *Offentligfinansiella effekter av förslagen*

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

### *Övriga konsekvenser*

Förslagets konsekvenser för arbetslöshetsförsäkringen redovisas nedan i avsnitt 13.3.

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 är det rimligt att arbetsmarknadens parter i sin verksamhet bidrar till att kunskapen om de nya reglerna når ut.

Hur förslagen förhåller sig till relevanta delar av Sveriges internationella åtaganden redovisas i avsnitt 11.2 och 11.3.

## **13.2 Uthyrning av arbetstagare**

### *Vilka berörs av regleringen?*

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 (SCB) var under 2018 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, som är den arbetsgivarorganisation som organiserar bemanningföretag hade de under 2020 cirka 800 medlemsföretag inom bemanning, omställning

och rekrytering, vilket enligt dem representerar cirka 70 procent av hela branschen. Detta skulle innebära att det under 2020 fanns runt 1 000 bemanningsföretag på den svenska arbetsmarknaden.

### *Konsekvenser för arbetstagare*

Förslaget berör de arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag 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 dessa arbetstagare är. Enligt uppgifter från Kompetensföretagen är ett typiskt konsultuppdrag idag 6–18 månader. Av dessa uppgifter kan det möjligen dras slutsatsen att det är förhållandevis få uthyrda arbetstagare som omfattas av förslaget.

De arbetstagare som omfattas av förslaget kan antas ha en nära anknytning till en och samma arbetsplats, dvs. kundföretaget. En tillsvidareanställning hos kundföretaget ger en fast anknytning till arbetsplatsen som bland annat innebär möjlighet att vara med i en eventuell lokal arbetstagarorganisation.

### *Konsekvenser för företag*

Enligt lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare får bemanningsföretag inte hindra en arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för. Förslaget bör inte medföra några större konsekvenser för merparten av svenska bemanningsföretag. De marginella effekter som förslaget förväntas medföra för bemanningsföretagen är eventuella kostnadsökningar för att ersätta arbetstagare som får tillsvidareanställning hos kundföretag.

För kundföretagen kan förslaget föranleda administrativa kostnader för att upprätta, lagra eller överföra information om den sammanlagda placeringstiden för inhyrda arbetstagare. Kostnaderna kan dock förväntas bli marginella. För kundföretag som erbjuder en tillsvidareanställning kan personalkostnaderna öka eller minska beroende på om det är billigare eller dyrare att anställa jämfört med att hyra arbetstagare. För de kundföretag som istället utger en



ersättning till arbetstagaren kommer ersättningen att utgöra en extra kostnad.

### *Arbetsmarknadens funktionssätt*

Enligt Kompetensföretagen ("Därför behövs kompetensföretag", rapport från Kompetensföretagen) visar statistik från SCB att kompetensföretagen i högre utsträckning än resten av arbetsmarknaden rekryterar de som har svårare att hitta jobb, dvs. utrikes födda, unga och äldre. Utlandsfödda medarbetare utgjorde 27 procent i kompetensföretag 2018, att jämföra med 19 procent utlandsfödda i Sveriges befolkning. 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.

### *Samhällsekonomiska konsekvenser*

Även om bemanningsföretag och kundföretag kan komma att påverkas i kostnadshänseende, torde förslaget generellt sett ha begränsade samhällsekonomiska konsekvenser.

Den föreslagna regleringen kan i någon mån leda till en ökning av antalet tvister. Utredningen gör bedömningen att denna ökning troligen endast blir marginell. Eventuella kostnadsökningar för domstolarnas verksamhet bedöms under alla förhållanden kunna rymmas inom befintliga anslag.

### *Övriga konsekvenser*

Förslaget bedöms inte ha några konsekvenser för jämställdhet 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 Sveriges internationella åtaganden redovisas i avsnitt 11.4.

### 13.3 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 situationer, dvs. inte att fler kan ha rätt till ersättning från försäkringen 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. 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 reglerna om avstängning i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring (ALF) bedöms inte påverka försäkringens syfte och funktion och inte heller dess grundläggande incitament.

Rätten till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen påverkas av dess 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. Förslagen bedöms därför endast kunna ha marginella effekter på statsbudgeten. 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, vilket kan innebära att fler arbetslösa inte har rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Det innebär att statens utgifter minskar.

Den sammanvägda bedömningen är att förslagen endast har 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 utgifter enligt lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor får täckas med inkomster från medlemsavgifter. Förslagen som berör administrationen av försäkringen har därför inga budgetära konsekvenser för staten. Förslaget om ändrade avstängningsregler medför vissa utbildningsbehov hos arbetslöshetskassorna som administrerar arbetslöshetsförsäkringen. Förslaget medför däremot inga behov av systemanpassningar. Förslaget bedömas underlätta kassornas 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.

Den administrativa bördan påverkas å andra sidan av att den som fått arbetslöshetsersättning och senare får lön eller ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön för samma tid, ska återbetala arbetslöshetsersättningen. Detta kan komma att ske i fler fall än tidigare, som en följd av att anställningen inte består under tvisten. Detta kan innebära en administrativ belastning för arbetslöshetskassorna. Enligt statistik från Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen för 2020 fattade arbetslöshetskassorna totalt 119 839 beslut om återbetalning, varav 229 beslut enligt 68 a § ALF. Totalt beslutades om återbetalning av ca 199 miljoner kronor, varav 728 984 kronor enligt 68 a §.

Eftersom senare utbetald lön, avgångsvederlag och ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön i arbetslöshetsförsäkringen hanteras som tid med förvärvsarbete, innebär en senare sådan betalning 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 ramtiden ändras och att arbetslöshetskassorna behöver beräkna en ny ersättning för den sökande. I den nya beräkningen beaktas även dessa senare utbetalningar som motsvarar lön, vilket sannolikt innebär att ersättningen blir högre än vad som tidigare fastställts. 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 uppsägningens 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 som mest uppgå till 1 200 kronor per dag, genom en tillfällig höjning i följderna av pandemin. Det gäller till den 2 januari 2023 för den som har rätt till ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen. För den som bara har rätt till ersättning från grundförsäkringen kan ersättningen som mest vara 510 kronor per dag under samma period. Ersättningen trappas successivt ner under ersättningsperioden för den som omfattas av inkomstbortfallsförsäkringen. Arbetslöshetsförsäkringen innehåller således ekonomiska incitament för att arbeta och även 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 den 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.

### *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 tiden med arbetslöshetsersättning. I stället för arbetslöshetsersättning får den sökande aktivitetsstöd. Den ersättningen utbetalas av Försäkringskassan. En sökande som senare får lön eller ekonomiskt skadestånd som kan anses motsvara lön för samma tid som programdeltagandet har skett behöver återbetala aktivitetsstödet till Försäkringskassan. Förslaget kan innebära att antalet sådana ärenden kan komma att öka 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 sökandes tidigare arbetsgivare. Sådana uppgift 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 inte öka denna administrativa börda.

*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 registreras på den skattskyldiges skattekonto.

En arbetslöshetskassas beslut om återkrav av utbetald arbetslöshetsersättning avser bruttoersättningen. När återbetalning har skett redovisar arbetslöshetskassan detta till den skattskyldighets skattekonto. Uppgifterna beaktas i Skatteverkets beslut om slutlig skatt för inkomståret. Det skatteavdrag som tidigare gjordes på den arbetslöshetsersättning som senare återbetalats 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. A-kassan får dra av ett skäligt belopp i avräkning mot det krävda beloppet vid en senare utbetalning av arbetslöshetsersättning (68 e § ALF). 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 fortfarande har ersättning från arbetslöshetsförsäkringen.

Arbetslöshetskassans beslut om återbetalning är ingen exekutionstitel. För att Kronofogdemyndigheten ska kunna verkställa återkravet genom löneutmätning behöver kassan därför ansöka om betalningsföreläggande. Om den sökande bestrider kravet behöver kassans 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 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. 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 normal-arbets tid under ramtiden. Detta kan leda till fler överklaganden av arbetslöshetskassornas beslut om rätten till ersättning.

Sammantaget bedöms dock kostnaderna för domstolorna inte öka med anledningen av de förslag som berör arbetslöshetsförsäkringen.

Eventuella kostnadsökningar för administration bedöms rymmas inom myndigheternas och domstolarnas 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. Utbetalningarna från dessa frivilliga inkomstförsäkringar kan därigenom antas öka, vilket påverkar den disponibla inkomsten för de sökande som har rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen.

### *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. 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 Sveriges internationella åtaganden redovisas i avsnitt 11.5.

# 14 Författningskommentar

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

### 2 §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

Paragrafen ändras genom att reglerna i andra–femte styckena i den nuvarande lydelsen har fördelats på de nya 2 a–2 c §§. Kvar i paragrafen finns bara första stycket i den nuvarande lydelsen.

### 2 a §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

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

Paragrafen reglerar i vilken mån avtal med avvikelser från lagens regler är ogiltiga. Enligt *första stycket* är ett avtal ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt lagen, om inte något annat följer av andra stycket eller 2 b §. Regeln ger uttryck för den grundläggande principen att lagen är tvingande till arbetstagarnas förmån. Avvikelse från lagens regler är emellertid under vissa förutsättningar giltiga. I andra stycket och i 2 b § anges i vilka undantagsfall och i vilken utsträckning som avvikelser är giltiga.

*Andra stycket*, som är nytt, reglerar giltigheten av avtal om avvikelse från bestämmelserna om sakliga skäl för uppsägning och omplacering i 7 § första och andra styckena, när avvikelsen innebär att någons rättigheter eller skyldigheter enligt bestämmelserna upphävs eller förändras. 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 arbetstagersidan har slutits av en sådan sammanslutning av 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, oavsett om avvikelsen är till fördel eller nackdel för arbetstagarna.

Att kollektivavtalet har slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer betyder att det på arbetstagersidan ska vara fråga om en överordnad sammanslutning som har till uppgift att företräda sina medlemsförbund i förhållande till motparter. Exempel på sådana sammanslutningar är LO och förhandlingsorganisationen PTK. Ibland kallas en sådan sammanslutning för huvudorganisation, men begreppet huvudorganisation saknar en klar och entydig innebörd. Någon osäkerhet kan dock inte antas föreligga om innebörden av 6 § tredje stycket medbestämmandelagen. Regeln överfördes med vissa redaktionella ändringar till medbestämmandelagen från 1928 års kollektivavtalslag. Av propositionen till medbestämmandelagen (prop. 1975/76:105 s. 342) framgår följande:

Syftet med föreskrifterna är att möjliggöra, att de regler i medbestämmandelagen som är avfattade att gälla för självständiga och fristående organisationer och deras medlemmar skall bli tillämpliga även vid sådana mera utvecklade organisationsförhållanden där flera organisationer är sammanslutna till en gemensam organisation av övergripande natur. I sådana fall skall 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 verkningarna härav kan 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 omtalas 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 stycket 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.

Det kan noteras att reglerna om sakliga skäl för uppsägning inte blir 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 § anställningsskyddslagen inte kan göras genom avtal för statligt anställda.

## 2 b §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

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 7 b §§ har lagts till i uppräkningsavsnittet av paragrafer som är dispositiva.

## 2 c §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

Paragrafen motsvarar i huvudsak 2 § sjätte stycket i den nuvarande lydelsen. En följdändring har gjorts med anledning av den nya regeln i 2 a § andra stycket. 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 avtalsslutande 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 a § andra stycket på arbetstagare som inte är medlemmar.

## 3 §

Förslaget behandlas i avsnitt 8.2.

Paragrafen innehåller särskilda bestämmelser om beräkning av arbetstagarens anställningstid. Ändringen i *första stycket* innebär att 7 a § har lagts till i uppräkningsavsnittet av paragrafer. De särskilda reglerna

om beräkning av anställningstid i punkterna 1–3 ska alltså gälla även vid tillämpningen av 7 a §.

*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 månad. 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 regelns tillämpning. Regeln 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 den anställningsformen och tiden i vikariat som anställningstid i den formen.

Det bör observeras att den nya regeln endast är en regel 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.

#### 4 §

Förslaget behandlas i avsnitt 9.2.

Paragrafen innehåller de grundläggande reglerna om anställningsavtalet och dess upphörande. I paragrafens *första stycke*

har gjorts ett tillägg som innebär att anställningsavtal inte bara gäller tills vidare utan även på heltid, om något annat inte har avtalats. Att anställningsavtal gäller tills vidare om inget annat har avtalats innebär ingen skillnad mot nuvarande ordning. Vissa redaktionella följdändringar har gjorts i andra meningarna.

Den nya regeln om heltid begränsar alltså 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 och den part som hävdar något annat än heltid inte bevisar sitt påstående. Det är alltså den part som hävdar att något annat än heltid har avtalats som har bevisbördan för sitt påstående. Detta gäller oavsett om det är arbetsgivaren eller arbetstagaren som hävdar den ståndpunkten. Någon lättnad i beviskravet är inte avsedd. Påståendet ska alltså styrkas.

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.

## 5 §

Förslaget behandlas i avsnitt 8.2.

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 säsonganställning. Användningen av särskild visstidsanställning begränsas dock av reglerna 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 på 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.

Regeln är bara 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 §

Förslaget behandlas i avsnitt 8.2.

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 mot 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 säsongsarbete 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.

### 6 c §

Förslaget behandlas i avsnitt 8.2.

Paragrafen har tillförts ett nytt *tredje stycke*, som innebär att när avtal för särskild visstidsanställning träffas ska arbetsgivaren skriftligen upplysa arbetstagaren om att han eller hon anställs i den anställningsformen. Till skillnad mot vad som föreskrivs i första stycket ska informationen ges i samband med att avtalet ingås och oavsett anställningstidens längd. Tidsfristen om en månad gäller alltså inte och inte heller undantaget för anställningar som är kortare än tre veckor.

När informationen har lämnats enligt tredje stycket har arbetsgivaren fullgjort den skyldighet som anges i andra stycket 3 b att informera om vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser. I övrigt påverkas inte arbetsgivarens skyldighet att ge information enligt första och andra stycket.

Regeln i tredje stycket är bara en ordningsföreskrift. Avtalets giltighet påverkas inte av om upplysningen lämnas eller inte. Lämnar arbetsgivaren inte uppgiften blir påföljden skadestånd för den kränkning som lagbrottet innebär.

### 6 h §

Förslaget behandlas i avsnitt 9.2.

Paragrafen, som är ny, innebär 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.

## 7 §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.1.2.

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. Vidare har en ändring gjorts i andra stycket på så sätt att uttrycket ”är skäligt att kräva” ersatts av ”kan krävas”.

Någon ändrad innebörd av arbetsbrist som grund för uppsägning är inte avsedd. När det däremot gäller uppsägning av personliga skäl är meningen med 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, där frågan om den anställdes insikt är relevant. 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, hittillsvarande rättspraxis från Arbetsdomstolen och andra rättskällor.

Om det vid helhetsbedömningen har konstaterats att arbetstagaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden, ska det 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 försörjningsbörda eller att arbetsmarknaden är sådan att han eller hon 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. En sådan prognos är inte till gagn för en förutsebar rättstillämpning.

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 stödjande 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. Rena sociala hänsyn som inte har att göra med ålder, sjukdom, funktionsnedsättning eller liknande och som saknar samband med hur arbetsgivaren har agerat i arbetsmiljöhänseende och dylikt ska inte längre beaktas. Den ändrade inriktningen på prövningen som detta innebär skapar ökad förutsebarhet och stämmer överens med det övegripande syftet med lagändringen.

När det gäller innebörden av arbetsgivarens omplacerings-skyldighet 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 omplacerings-skyldighet. 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 en längre tid förflutit sedan omplaceringen.

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 alltså 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.

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 (AD 1980 nr 133). Vid tvist om ytterligare omplacering borde ha gjorts är det däremot arbetstagaren som har att åberopa detta och styrka att ytterligare en omplacering enligt 7 § andra stycket hade varit möjlig samt de omständigheter som gör det övervägande sannolikt att en ny omplacering skulle ha avhjälpt det beteende som lagts arbets- tagaren till last.

## 7 a §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.2.

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 nyss nämnts beröra minst två arbetstagare med lika arbetsuppgifter. Bland de med lika arbetsuppgifter ska omplaceringserbjudandet eller erbjudandena lämnas i turordning.

Bedömningen av rekvisitet lika arbetsuppgifter är tänkt att 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 (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 nyss 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 här 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 arbetstages arbetsuppgifter omfattar arbetsledning eller kräver särskild utbildning eller särskilt yrkeskunnande.

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 reglerna. 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 regler 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 reglerna. Arbetsgivaren bestämmer erbjudandenas svarsfrist, men varje arbetstagare måste få skäligt rådrum 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.

## 7 b §

Förslaget behandlas i avsnitt 7.2.

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.

## 15 §

Förslaget behandlas i avsnitt 8.2.

Paragrafens *första stycke* har ändrats på så sätt att vissa arbetstagare tidigare än i dag kvalificerar sig för ett besked om att den tidsbegränsade anställningen inte kommer att fortsätta. Det gäller arbetstagare 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 §.

## 22 §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.2.

Ändringen i *andra stycket* innebär att alla arbetsgivare enligt huvudregeln i första meningen får från turordningen undanta högst tre arbetstagare. 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 (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 därefter. 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.

Reglerna i stycket är liksom övriga delar av paragrafen semidispositiva. Det kan därför med stöd av 2 § finnas en avvikande kollektivavtalsreglering i ämnet. Kollektivavtalet kan omfatta hela eller bara en del av personalen. 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. 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.

## 25 §

Förslaget behandlas i avsnitt 8.2.

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.

## 34 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.2.

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 i övrigt har ändrats genom att reglerna i *andra och tredje styckena* har tagits bort. Detta innebär huvudsakligen att anställningen upphör efter uppsägningstidens utgång, även om det

föreligger en tvist om uppsägningens giltighet, och att möjligheten att få ett interimistiskt beslut i fråga om anställningens bestånd inte finns kvar.

### 35 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.2.

Paragrafen har ändrats genom att reglerna i *andra och tredje styckena* har tagits bort. Liksom tidigare upphör anställningen i och med avskedandet, även om det föreligger en tvist om avskedandets giltighet. Möjligheten att få ett interimistiskt beslut i fråga om anställningens bestånd finns inte kvar.

### 36 §

Förslaget behandlas i avsnitt 8.2.

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 säger 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 nämligen 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 inte finns någon anknytning till en ledig arbetstagare eller befattning.

### 38 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.2.2.

I paragrafens *andra stycke* har gjorts ett tillägg som innebär att när ersättning för kränkning (allmänt skadestånd) bestäms ska hänsyn tas till syftet att motverka överträdelser av 7 och 18 §§.

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. 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 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.

### 43 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.2.

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**

Förslaget behandlas i avsnitten 12.1 och 12.2.1.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.

Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

*Punkten 3* innebär att 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. För andra avtal gäller 2 § i den äldre lydelsen. 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 borte tidsgränsen infaller den 1 oktober 2022 eller senare. Vid vilken tidpunkt som avtalet börjar gälla saknar betydelse. 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).

Enligt *punkten 4* ska i fråga om anställningens övergång till tillsvidareanställning äldre föreskrifter gälla för avtal om allmän visstidsanställning som fortfarande gäller fr.o.m. den 1 oktober 2022. För sådana avtal regleras alltså frågan om övergång till tillsvidareanställning av 5 a § i den äldre lydelsen.

*Punkten 5* reglerar i vilken mån anställningsavtal som ingåtts före den 1 oktober 2022 ska 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 även anställningsavtal som ingåtts före den 1 oktober 2022 ska beaktas vid tillämpningen av den paragrafen, men bara när det gäller tid i allmän visstidsanställning fr.o.m. den 1 mars 2022. Anställningsavtal för allmän visstidsanställning ska därmed, när det gäller tiden i allmän visstidsanställning fr.o.m. den 1 mars 2022, anses avse särskild visstidsanställning. Tid i allmän visstidsanställning före den 1 mars 2022 ska däremot inte beaktas i detta sammanhang.

Enligt *punkten 6* ska en allmän visstidsanställning som fortfarande pågår fr.o.m. den 1 oktober 2022 anses vara tidsbegränsad enligt 5 § i den nya lydelsen vid tillämpning av 6 g, 15 och 25 §§. Arbetstagarens rättigheter enligt dessa paragrafer påverkas alltså inte

av att allmän visstidsanställning försvinner som anställningsform den 1 oktober 2022.

*Punkten 7* 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 arbetstagare. 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.

*Punkten 8* föreskriver att de nya 7 a och 7 b §§ ska gälla för omplaceringserbjudanden som lämnas fr.o.m. den 1 oktober 2022. På omplaceringserbjudanden som lämnas dessförinnan ska lagen i den äldre lydelsen gälla med avseende på de frågor som regleras i paragraferna.

Enligt *punkten 9* 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.

## **14.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (2019:529) om ändring i lagen (1982:80) om anställningskydd**

### **33 §**

Förslaget behandlas i avsnitt 4.1.2.

Paragrafen har ändrats genom att uttrycket saklig grund ersatts med sakliga skäl till följd av ändringen i 7 §.

### 14.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

#### 8 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.4.

Paragrafens *andra stycke* har ändrats genom att hänvisningarna till 34 § andra och tredje styckena och 43 § andra stycket anställningsskyddslagen 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 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.4.

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 förtroendemans 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 förtroendeman 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. Reglerna motsvarar 34 § andra stycket andra och tredje meningarna lagen om anställningsskydd i den nuvarande lydelsen och någon annorlunda innebörd är inte avsedd.

Reglerna 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 regler motsvarar 34 § tredje stycket anställningsskyddslagen i den nuvarande lydelsen 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 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.4.

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 av 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 §

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.4.

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 anställningsskyddslagen – direkt eller genom den tidigare hänvisningen i 8 § andra stycket.

## Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Förslaget behandlas i avsnitt 12.1 och 12.2.2.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.

Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

*Punkten 3* 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.

## **14.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring**

### **43 c §**

Förslaget behandlas i avsnitt 6.3.3.

Paragrafen, som är ny, innebär att bestämmelserna i 43 b § första stycket 1 och 2 om avstängning från rätten till ersättning inte ska tillämpas i vissa fall. Förutsättningarna för att bestämmelserna inte ska tillämpas framgår av punkterna 1 och 2.

Det första fallet, som regleras i *punkten 1*, är då arbetet har upphört enligt en överenskommelse. Överenskommelsen ska ha träffats sedan arbetsgivaren tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet. En sådan överenskommelse kan exempelvis innebära att arbetet ska upphöra i och med överenskommelsen eller vid en senare angiven tidpunkt. En annan variant är att arbetstagaren enligt överenskommelsen ska säga upp sin anställning. Arbetet upphör då vid uppsägningstidens slut. Oavsett vilken variant av överenskommelse det är fråga om, får sökanden enligt *punkten 1* inte stängas av om arbetet har upphört enligt överenskommelsen.

Kravet på att arbetet ska ha upphört enligt överenskommelsen innebär att en överenskommelse som ingås efter att anställningen har upphört, exempelvis genom att uppsägningstiden har löpt ut, inte är en sådan överenskommelse som avses i *punkten 1*. 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 annat inte följer av punkten 2 i denna paragraf.

Arbetsgivarens initiativ till att skilja sökanden från arbetet behöver inte ha tagit någon viss form, men initiativet måste ha kommit till uttryck på något sätt som gjort arbetstagaren medveten om initiativet. Det är inte tillräckligt med ett initiativ till att minska personalstyrkan i allmänhet, utan initiativet ska ha varit riktat mot 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. Vem som därefter har tagit initiativet till att lösa avgångsfrågan genom en överenskommelse saknar betydelse.

Det saknar betydelse om sökanden har haft en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning enligt punkten 1. Vad som är bakgrunden till arbetsgivarens initiativ saknar också betydelse.

*Punkten 2* innebär att sökanden inte heller får stängas av från rätten till ersättning om arbetet har upphört genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och det pågår en rättegång eller en förhandling om uppsägningens giltighet. Arbetet ska alltså 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 emellertid s.k. provocerade uppsägningar från arbetstagarens sida.

Att en rättegång pågår om uppsägningens giltighet innebär att sökanden eller hans eller hennes fackliga organisation 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 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 medbestämmandelagen eller kollektivavtal. Förhandling ska ha påkallats enligt medbestämmandelagen eller med stöd av kollektivavtalets förhandlingsordning. Förbudet mot avstängning gäller till dess att förhandlingen är avslutad. Har förhandlingen följts av en rättegång rörande tvistefrågan fortsätter avstängningsförbudet att gälla till dess att rättegången är avslutad.

## **Ikraftträdande och övergångsbestämmelser**

Förslaget behandlas i avsnitt 12.1 och 12.2.4.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.

Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

*Punkten 3* innebär att äldre föreskrifter fortfarande gäller för ansökningar om arbetslöshetsersättning som lämnas in före den 1 oktober 2022. De nya reglerna i 43 c § tillämpas alltså bara på ansökningar som inkommit fr.o.m. den 1 oktober 2022.

## **14.5 Förslaget till lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare**

### **2 §**

Förslaget behandlas i avsnitt 10.1.3.

Paragrafen reglerar i vilken mån avtal med avvikelser från lagens regler är ogiltiga. Enligt *första stycket* är ett avtal ogiltigt i den mån det inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt lagen, om inte något annat följer av andra stycket eller 3 §. Regeln ger uttryck för den grundläggande principen att lagen är tvingande till arbetstagarnas förmån. Avvikelse från lagens regler är emellertid under vissa förutsättningar giltiga. I andra stycket och i 3 § anges i vilka undantagsfall och i vilken utsträckning som avvikelser är giltiga.

*Andra stycket* reglerar giltigheten av avtal om avvikelse från bestämmelserna i 12 a § när avvikelser innebär att någons rättigheter eller skyldigheter enligt bestämmelserna upphävs eller förändras. Ett sådant avtal är giltigt endast under förutsättningen att avvikelserna har skett genom eller med stöd av ett kollektivavtal som på arbetstagar-sidan har slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket medbestämmandelagen. Den närmare innebörden av denna förutsättning framgår av författningskommentaren till 2 a § andra stycket anställnings-skyddslagen.

## 12 a §

Förslaget behandlas i avsnitt 10.1.2.

Paragrafen, som fått ett nytt innehåll, reglerar ett kundföretags skyldigheter mot arbetstagare 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 hans eller hennes placeringstid har överskridit den angivna tidsgränsen. Det torde ofta vara möjligt och ligga i alla parterers 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 rådrom för att ta ställning till erbjudandet. Vad som är skäligt rådrom 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 iaktta 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 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, med avseende på villkor eller tillträdesdatum, för att arbetstagaren ska tacka nej, kan emellertid åtgärden angripas rättsligt i enlighet med Arbetsdomstolens praxis vad gäller kringgående av arbetsrättslig skyddslagstiftning. 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. Det förhållandet att en part utnyttjar en i lagen angiven begränsning av motpartens rätt, innebär 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 reglerna 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 parter intresse att kundföretaget fullgör sin skyldighet tidigare än en månad efter att tidsgränsen passerats.

Begreppet månadslön ska ha samma innebörd här som i 39 § andra stycket anställningsskyddslagen. Med aktuell månadslön menas arbetstagarens månadslön 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 på 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.

Slutligen kan det konstateras att kundföretag och bemanningsföretag mellan sig fritt 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 §

Förslaget behandlas i avsnitt 10.1.2.

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. Inte heller gäller skyldigheten mot arbetstagare som är utstationerade i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

#### 14 §

Förslaget behandlas i avsnitt 10.1.4.

Paragrafen har ändrats bara på så sätt att ett kundföretags skadeståndsskyldighet även ska omfatta överträdelse av den nya 12 a §. Ändringen innebär att en utlyrd arbetstagare kan få skadestånd av kundföretaget för den ekonomiska förlust och för den kränkning som kundföretagets åsidosättande av 12 a § inneburit.

#### 14 a §

Förslaget behandlas i avsnitt 10.1.2.

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 §§.

#### 16 §

Förslaget behandlas i avsnitt 10.1.4.

Paragrafen innehåller särskilda preskriptionsbestämmelser. Första och andra styckena ändras redaktionellt på så sätt att uppräkningsen 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.

Reglerna i första stycket 2 och 3 kompletteras av nya regler i *andra stycket*. Reglerna 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 reglerna 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. 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, förhandlingsskyldighet, effekter av förhandlingsvägran och övriga frågor rörande förhandlingens genomförande är medbestämmandelagens regler tillämpliga.

## **Ikraftträdande och övergångsbestämmelser**

Förslaget behandlas i avsnitt 12.1 och 12.2.3.

Lagändringarna föreslås enligt *punkten 1* träda i kraft den 30 juni 2022.

Enligt *punkten 2* ska lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

*Punkten 3* 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.

## **14.6 Förslaget till lag om ändring i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.**

### **10 §**

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.3.

Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 43 § andra stycket anställningsskyddslagen 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 upphävas. Reglerna om interimistiska beslut kommer därmed inte heller att gälla när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

## **14.7 Förslaget till lag om ändring i lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare**

### **10 §**

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.3.

Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 43 § andra stycket anställningsskyddslagen 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 upphävas. Reglerna om interimistiska beslut kommer därmed inte heller att gälla när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

## **14.8 Förslaget till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård**

### **27 §**

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.3.

Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 43 § andra stycket anställningsskyddslagen 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 upphävas. Reglerna om interimistiska beslut kommer därmed inte heller att gälla när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

## **14.9 Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning**

### **20 §**

Förslaget behandlas i avsnitt 4.3.

Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* har justerats med anledning av att bestämmelserna i 2 § tredje stycket anställningsskyddslagen i den nuvarande lydelsen flyttas till 2 b § första stycket samma lag.

## **14.10 Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning**

### **13 §**

Förslaget behandlas i avsnitt 4.3.

Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* har justerats med anledning av att bestämmelserna i 2 § tredje stycket anställningsskyddslagen i den nuvarande lydelsen flyttas till 2 b § första stycket samma lag.

### **14.11 Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)**

#### **23 §**

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.3.

Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 43 § andra stycket anställningsskyddslagen 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 upphävas. Reglerna om interimistiska beslut kommer därmed inte heller att gälla när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

### **14.12 Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet**

#### **11 §**

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.3.

Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 43 § andra stycket anställningsskyddslagen 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 upphävas. Reglerna om interimistiska beslut kommer därmed inte heller att gälla när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

### **14.13 Förslaget till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl**

#### **6 §**

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.3.

Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 43 § andra stycket anställningsskyddslagen 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 upphävas. Reglerna om interimistiska beslut kommer därmed inte heller att gälla när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

#### **14.14 Förslaget till lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete**

##### **14 §**

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.3.

Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen i *andra stycket* till 43 § andra stycket anställningsskyddslagen 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 upphävas. Reglerna om interimistiska beslut kommer därmed inte heller att gälla när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen.

#### **14.15 Förslaget till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)**

##### **6 kap. 8 §**

Förslaget behandlas i avsnitt 6.1.3.

Paragrafen har ändrats genom att hänvisningen till 43 § andra stycket anställningsskyddslagen 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 upphävas. Reglerna om interimistiska beslut kommer därmed inte heller att gälla när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen. Vidare har förkortningen m.m. tagits bort på tre ställen eftersom den inte längre syftar på någonting efter upphävandet av 34 § tredje stycket och 35 § andra stycket.

# Principöverenskommelsen

## KAP 1 ALLMÄNT

Parterna är överens om att gentemot staten driva de krav som uppställs i denna principöverenskommelse.

Parterna är av den övertygelsen att en bestående ordning avseende de frågor som ska regleras i Huvudavtalet och genom de i denna principöverenskommelse föreslagna lagändringarna, förutsätter bred politisk samsyn och acceptans av partsautonomi i de aktuella frågorna. Detta förutsätter överenskommelser med nuvarande regering men även att samsyn uppnås med tillräckligt många riksdagspartier för att ordningen ska kunna bestå även vid regeringssammansättningar bestående av annan parlamentarisk majoritet än den nuvarande. Parterna kommer därför att söka uppnå sådan samsyn och acceptans från samtliga riksdagspartier och utgår från att regeringen i lämplig och möjlig utsträckning kommer att vara behjälplig i detta arbete.

Parterna är överens om förändringar i lagstiftning och avtal rörande trygghet, omställning och anställningsskydd enligt vad som följer av denna Principöverenskommelse och Huvudavtal. Vad Parterna överenskommit ska ersätta de förslag som presenterats i SOU 2020:30.

### Följändringar

Parterna har inte analyserat alla följändringar som kan behöva göras i författningar med anledning av de ändringar parterna är överens om behöver göras. Parternas förslag är således inte fullständigt med avseende på hänvisningar till lagrum och författningsbestämmelser som måste göras om författningsförändringarna enligt partsförslaget genomförs.



## Deltagande i utredningar

Sedan länge har det varit en självklarhet att arbetsmarknadernas parter deltar i arbetet med offentliga utredningar på arbetsrättens område och på anslutande områden. Detta har ofta tagit formen av att utredaren samråder med arbetsmarknadens parter i en referensgrupp. Med anledning av den nära koppling som kommer att finnas mellan de förslag parterna framför avseende förändringar i lagstiftning och det Huvudavtal parterna avser att träffa är det dock betydligt mer ändamålsenligt att parterna har möjlighet att utse företrädare som experter i berörda utredningar. Parternas gemensamma erfarenhet från arbete med referensgrupper är nämligen att alltför ofta har utredare kommit till dessa i så sena skeden när förslag redan är utarbetade att det är mycket svårt att få till stånd ändringar av någon omfattning. Med företrädare som experter i utredningen tror parterna att det finns större möjligheter att undvika oavsiktliga diskrepanser mellan lagförslag och Huvudavtal. Parterna ser det som lämpligt att ett sådant deltagande i utredningen lämpligen bör vara i tillägg till en referensgrupp där på sedvanligt vis samtliga de huvudorganisationer på arbetsgivar- och arbetstagsarsidan, inklusive parterna, som brukar ingå i sådana referensgruppen kunde ingå.

Vad gäller frågan om utredningar som tillsätts med anledning av de frågor som parterna lyft fram i nu aktuellt avseende är det med anledning av den nära koppling som kommer att finnas mellan Huvudavtal och de förändringar som behöver göras i författning och förarbete av avgörande betydelse att parterna på ett reellt sätt får möjlighet att påverka utredningsdirektiv före det att sådana fastställs.

## KAP 2 ANSTÄLLNINGSSKYDD

### Kollektivavtalsdispositivitet

Anställningsskyddslagen 2 § ändras så att 7 § första och andra stycket görs kollektivavtalsdispositiv genom kollektivavtal som träffas med arbetstagarpart som är av sådant slag som omnämns i MBL 6 § tredje stycket, dvs huvudorganisation, eller med stöd av sådant kollektivavtal. En dispositivitet styrd till huvudorganisations-

nivån har inte tidigare förekommit i lagstiftning. Vad avser 7 § första och andra stycket anser parterna att det är lämpligt att begränsa dispositiviteten på detta vis i syfte att säkerställa enhetlighet avseende begreppet sakliga skäl på arbetsmarknaden. Det ska av förarbeten eller lagregel framgå att även part som inte är medlem i en huvudorganisation som träffat kollektivavtal om avvikelse från 7 § första eller andra stycket, kan göra avvikelse om detta har stöd i kollektivavtalet som träffats av berörd huvudorganisation. Med detta avses att huvudorganisationsparter som träffar sådant kollektivavtal kan godkänna förbundsparter som inte är medlemmar i huvudorganisationerna att på förbunds nivå anta sådant avtal.

### **Sakliga skäl mm**

Anställningsskyddslagen 7 § första och andra stycket får följande lydelse

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl.

En uppsägning från arbetsgivarens sida grundar sig inte på sakliga skäl om det kan krävas att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Förarbeten till lagrummet tas fram och förtydliga den nya lagtextens innebörd i särskilt följande avseenden.

Parterna har den gemensamma ambitionen 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 från arbetsgivaren ska föreligga. Oklara regler som är tvistedrivande är till nackdel för både arbetstagare och arbetsgivare.

Parternas uppfattning är således att frågan om sakliga skäl föreligger måste avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet eller ej. Det avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger är alltså om den anställda på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet, samt om den anställda insett eller bort inse detta. Vid denna helhetsbedömning ska vägas in hur arbetsgivaren agerat i

det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen. Ifråga om vad som ska anses utgöra ett brott mot anställningsavtalet enligt denna helhetsbedömning avses ingen förändring med det nya regelverket, utan det ska tillämpas utifrån hittillsvarande praxis.

Vägningar mot den anställdes personliga intresse av att behålla anställningen, eller prognoser om huruvida den anställda i framtiden kan tänkas komma att återfalla i brott mot skyldigheter i anställningen eller ej är inte till gagn för en förutsebar rättstillämpning och ska således inte göras.

Inom ramen för denna bedömning kvarstår det principiella krav som tidigare uppställts rörande saklig grund och som utvecklats i praxis avseende mindre ingripande åtgärder, såsom stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara samt omplacering.

Avseende mindre ingripande åtgärder i form av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet ska dock gälla att en arbetsgivare såsom utgångspunkt har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om denne genomfört eller erbjudit en omplacering. Om arbetstagaren vidhåller eller återfaller i brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet av samma karaktär som beskrivs ovan behöver arbetsgivaren normalt inte erbjuda ytterligare omplacering. Vid tvist om huruvida ytterligare omplacering borde ha genomförts eller erbjudits så är det arbetstagaren som har att åberopa att en ny omplacering borde ha gjorts och att styrka att sådan varit möjlig liksom att styrka omständigheter som gör mer sannolikt än inte att en ny omplacering inom ramen för 7 § andra stycket LAS skulle ha avhjälpt det beteende som lagts arbetstagaren till last. Detta gäller inte om en längre tid förflutit sedan genomförd omplacering.

Parterna ges möjlighet att i kollektivavtal som träffas med sådan arbetstagarorganisation som beskrivs i MBL 6 § tredje stycket (huvudorganisation) träffa överenskommelse som avviker från 7 §. Här kan särskilt tänkas att parterna i huvudavtal närmare reglerar frågan om vad som ska utgöra sakliga skäl för uppsägning. För det fall parter i ett sådant huvudavtal instiftar en nämnd för att avge yttranden om vad huvudavtalets innebörd är nu aktuellt eller annat avseende, ska domstolar vid tvist som berör huvudavtalet naturligtvis vederbörligen beakta sådana yttranden.

## Turordningsregler

Det s.k. tvåundantaget i anställningsskyddslagen 22 § andra stycket ändras och får innebörden att en arbetsgivare, oavsett antalet anställda företaget, vid turordning får undanta högst tre anställda. Anställningsskyddslagen tillförs också en regel enligt vilken en arbetsgivare som vid arbetsbristuppsägning undantagit en eller flera arbetstagare inte får göra ytterligare sådana undantag vid uppsägning som sker inom tre månader därefter. Det ska av förarbete framgå att där parter i kollektivavtal disponerat över detta "treundantag" och kollektivavtalet endast omfattar viss del av arbetstagarna så ska "treundantaget" inte därmed anses vara disponerat över avseende den del av arbetstagarna som inte omfattas av sådant kollektivavtal. Om parter i ett kollektivavtal avseende tjänstemän disponerat över den berörda lagregeln så ska alltså kollektivavtalets regler om turordningsundantag tillämpas avseende dessa tjänstemän. Om sådan reglering saknas i kollektivavtal på arbetarsidan ska då treundantaget kvarstå ograverat på arbetarsidan, även om arbetsgivaren vidtagit driftinskränkning som träffat tjänstemannagruppen och därvid använt sig av de regler om turordningsundantag som må ha följt av kollektivavtal på tjänstemannasidan.

## Anställningens bestående vid tvist

Anställningsskyddslagen 34 § andra och tredje stycket utgår liksom 35 § andra och tredje stycket, med motsvarande följdändring i 43 §.

I förarbeten till anställningsskyddslagen ska anges särskilt följande

- Det allmänna skadeståndet som utdöms när en uppsägning eller ett avsked förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagare bör höjas eftersom anställningar vid tvist enligt anställningsskyddslagen inte längre kommer att bestå under tvistetid. Vid en lagstridig uppsägning bör det allmänna skadeståndet i normalfallet uppgå till 135 000 kronor, vid ett lagstridigt avsked till 190 000 kronor och där saklig grund för uppsägning förelegat men avsked vidtagits till 90 000 kronor. Avseende framtida utveckling av

skadeståndsnivåer ska detta ske på sätt som Arbetsdomstolen hitintills har hanterat sådana frågor.

Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen tillförs bestämmelser av följande innebörd.

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet enligt 34 § anställningsskyddslagen beträffande en facklig förtroendeman, av sådan särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen som avses i 8 §, upphör inte anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt har avgjorts. Domstol ska för tiden intill det slutliga avgörandet kunna besluta att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer.

Vidare att om en facklig förtroendeman, av sådan särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen som avses i 8 §, blivit avskedad och yrkat att avskedandet förklaras ogiltigt enligt 35 § anställningsskyddslagen ska domstol kunna besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå tills tvisten slutligt har avgjorts.

I förarbeten till bestämmelsen bör förtydligas att om anställningen består under tvist så får arbetsgivaren inte stänga av arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedandet, samt att arbetstagaren enligt §§ 12-14 anställningsskyddslagen har rätt till lön och andra förmåner så länge anställningen består.

### **Omreglering av anställning till lägre sysselsättningsgrad**

Har arbetsgivare beslutat om en omorganisation som innebär att en eller flera tjänster inom samma driftsenhet vars arbetsuppgifter är lika ska ha en lägre sysselsättningsgrad gäller följande. Omplaceringserbjudande enligt 7 § 2 st. anställningsskyddslagen till sådan tjänst som enbart innebär en lägre sysselsättningsgrad ska lämnas i turordning mellan dem på driftsenheten som berörs av omorganisationen i första stycket. Den med kortast sammanlagd anställningstid enligt 3 § anställningsskyddslagen ska erbjudas först. Handlar det om flera tjänster så ska erbjudandena ske i en ordning där tjänster med lägre sysselsättningsgrad erbjuds först.

Tackar arbetstagare nej till ett sådant omplaceringserbjudande med lägre sysselsättningsgrad föreligger sakliga skäl för uppsägning på grund av arbetsbrist.

En arbetstagare som accepterat ett erbjudande om en tjänst som enbart innebär en lägre sysselsättningsgrad har rätt till en omställningstid med oförändrad sysselsättningsgrad och lön. Omställningstiden är lika lång som den uppsägningstid som skulle gälla om arbetstagaren i stället för erbjudande om omplacering skulle erhållit en uppsägning, dock längst tre månader. Omställningstiden inleds när arbetstagaren accepterat erbjudandet om anställning med lägre sysselsättningsgrad.

### **Anmärkning 1**

Avseende bedömningen av begreppet lika arbete ska följande utgångspunkter gälla. Vid bedömningen om det är fråga om lika arbetsuppgifter bortses från avtals- eller organisationstillhörighet. Lika arbete innebär att arbetstagarna har samma eller i stort sett samma arbetsuppgifter inom samma organisatoriska enhet (avdelning, grupp etc.). Det behöver således inte innebära att arbetsuppgifterna i alla delar är identiska men i stora drag anses vara lika. Hos de arbetsgivare där det finns en tydlig befattningsnomenklatur eller annat strukturerat arbete med befattningstitlar, arbetsbeskrivningar och/eller arbetsinnehåll torde det ofta vara enkelt att avgöra vilka arbeten inom en enhet som är att betrakta som lika. I annat fall krävs en översyn över vilket innehåll de olika arbetena inom en enhet har för att fastställa vilka arbeten som kan anses vara lika. För det fall 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.

### **Anmärkning 2**

Att bestämmelsen avser omplaceringserbjudande enligt 7 § 2 st. anställningsskyddslagen till en tjänst som enbart innebär en lägre sysselsättningsgrad avses att

omplaceringserbjudande som i och för sig innebär sänkt sysselsättningsgrad men också innebär andra förändringar inte omfattas. Det kan t.ex. innebära en situation där en arbetsgivare är skyldig att erbjuda omplacering till ett ledigt arbete på deltid med annat ansvar, andra arbetsuppgifter, andra arbetstider, på annan enhet, avdelning etc. innan sakliga skäl på grund av personliga skäl eller arbetsbrist kan föreligga. Förändringar i arbetsinnehåll eller motsvarande som är en följd av den sänkta sysselsättningsgraden ska dock omfattas av regeln.

### Särskild visstidsanställning

Reglerna om allmän visstidsanställning anställningsskyddslagen (5 § p.1, § 5 a jämte följdändringar) tas bort och ersätts med ny reglering av en ny anställningsform benämnd särskild visstidsanställning.

En arbetstagare som varit anställd hos en arbetsgivare i sådan särskild visstidsanställning under sammanlagt mer än 9 månader under en 3-årsperiod och vars anställning upphört på grund av arbetsbrist, har företrädesrätt till återanställning ny särskild visstidsanställning hos arbetsgivaren enlighet med 25 § anställningsskyddslagen.

En särskild visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning sammanlagt mer än 12 månader under en 5-årsperiod.

Arbetsgivaren ska vara skyldig att skriftligen upplysa en arbetstagare som anställts i särskild visstidsanställning om att denne anställts i denna form. Av förarbeten ska framgå att denna upplysningsplikt är en ordningsregel och att påföljden för brott mot denna ordningsregel endast kan vara allmänt skadestånd.

I § 3 lagen om anställningsskydd tillförs en punkt 4 enligt följande:

När en arbetstagare har haft fler än två anställningar i särskild visstidsanställning hos samma arbetsgivare under en kalendermånad ska även tiden mellan de anställningarna anses som anställningstid.

Lagen tillförs även en regel med följande innebörd.

En arbetsgivare får inte anställa en arbetstagare på vikariat under en kalendermånad i syfte att kringgå arbetstagarens rätt att få räkna tiden mellan särskilda visstidsanställningar som anställningstid.

En arbetsgivare som på så vis missbrukar regeln är skyldig att utge allmänt skadestånd.

## Heltid

Anställningsskyddslagen 4 § första stycket ändras och får följande lydelse.

4 § Anställningsavtal gäller tillsvidare och med ett arbetstidsmätt på heltid. Parterna i anställningsavtalet kan komma överens om ett annat arbetstidsmätt än heltid. 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 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Anställningsskyddslagen tillförs en ny bestämmelse av följande lydelse.

X § En arbetsgivare som anställer en arbetstagare med ett annat arbetstidsmätt än heltid ska på begäran av arbetstagaren skriftligen ange skälet till att anställningen är en deltidsanställning.

## Ändring i lag (2012:854) om uthyrning

Har en arbetstagare varit placerad hos ett kundföretag på samma driftsenhet under en sammanlagd tid om mer än 24 månader under en period om 36 månader ska kundföretaget erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning hos företaget. Har arbetstagaren avböjt ett sådant erbjudande behöver nya erbjudanden inte lämnas till arbetstagaren även om arbetet hos kundföretaget fortsatt.



Har arbetstagare accepterat ett erbjudande enligt första stycket upphör arbetstagarens anställning i bemanningsföretaget från och med den tidpunkt som tillsvidareanställningen hos kundföretaget tillträds.

Ett kundföretag kan istället för att lämna ett erbjudande till arbetstagaren enligt första stycket välja att utge en ersättning till arbetstagaren motsvarande två för arbetstagaren aktuella månadslöner. Har sådan ersättning lämnats till arbetstagaren kan arbetet hos kundföretaget fortsätta utan att nya erbjudanden lämnas till arbetstagaren.

De regler som enligt ovan införs i lagen (2012:854) om uthyrning görs kollektivavtalsdispositiva genom kollektivavtal som träffas med sådan arbetstagarpart som omnämns i MBL 6 § tredje stycket, dvs huvudorganisation.

Den redan existerande skadestandsregeln i lagen om uthyrning ska även omfatta brott mot de nya regler som införs enligt ovan.

## KAP 3 OMSTÄLLNING

Svenskt Näringsliv och PTK är inom ramen för ett nytt Huvudavtal överens om innehållet i ett nytt kollektivavtal om omställning för tjänstemän. Kollektivavtalet ska inkludera anställda under pågående anställning, anställda vars anställning upphör på grund av arbetsbrist eller sjukdom, samt dem vars tidsbegränsade anställning löpt ut.

Omställningsavtalet innebär att kollektivavtalsstiftelse tillhandahåller eller finansierar åtgärder vilka ska underlätta för anställda vars anställning upphör att få nytt arbete (omställningsstöd) samt åtgärder som stärker anställdas framtida ställning på arbetsmarknaden (kompetensstöd).

Omställningsstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, förstärkt stöd för sjuka, köpt utbildning, köpt validering samt ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.

Kompetensstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, köpt utbildning, köpt validering, ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.

Det kompletterande studiestödet ska vara ett komplement till ett nytt offentligt studiestöd och ge ersättning vid inkomster över taket i det offentliga studiestödets bidragsdel. Arbetsgivare som är bundna

av omställningsavtalen avsätter löpande medel till kollektivavtalsstiftelserna.

Avtalets slutliga antagande förutsätter att staten dels inför ett nytt och parallellt offentligt studiestödssystem, dels inför ett nytt offentligt omställningsstöd till anställda i företag som inte omfattas av kollektivavtalet, dels förändrar uttaget av arbetsgivaravgiften, dels klargör och förtydligar i lagen om arbetslöshetsförsäkring.

## **Ett nytt och parallellt offentligt studiestöd**

Parterna anser att det är nödvändigt att förbättra förutsättningarna för vuxna att finansiera studier. Därför har parterna, som en central del i de nya kollektivavtalen, kommit överens om att införa ett kollektivavtalat kompletterande studiestöd för anställda som omfattas av det nya avtalet. En förutsättning för att erhålla detta studiestöd är att utbildningen stärker individens framtida ställning på arbetsmarknaden.

I avtalet är parterna överens om att det kollektivavtalade kompletterande studiestödet ska kunna beviljas under förutsättning att individerna erhåller studiestöd från det nya offentliga studiestödet, som införs parallellt med det nuvarande studiestödssystemet. Ett sådant nytt offentligt finansierat studiestöd ska således införas.

Det nya offentliga studiestödet ska harmonisera med det kollektivavtalade kompletterande studiestödet och måste därför utformas med nedanstående villkor. Uppräkningen är inte uttömmande utan det finns ytterligare frågor som den offentliga utredningen måste hantera.

- Ett nytt offentligt studiestöd ska införas parallellt med nuvarande studiemedelssystem.
- För att vara berättigad till det nya offentliga studiestödet ska individen ha arbetat genomsnitt 16 timmar i veckan minst 96 månader (åtta år), beräknat tidigast från och med det år den anställde fyllde 19 år. Arbete ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Föräldraledighet, värnplikt och

sjukskrivning jämföras med arbete under anställning upp till maximalt 24 månader.

- Yrkesverksam tid enligt kvalifikationskravet ska även kunna styrkas på annat sätt än genom arbetsgivarintyg, exempelvis med inkomstuppgifter.
- Det offentliga studiestödet ska beviljas enligt följande.
  - Minst fem studiedagar (en veckas heltidsstudier), som vid deltidstudier kan spridas ut under maximalt fem veckor, och maximalt 220 studiedagar (44 veckors heltidsstudier). Om arbetsgivare och anställd inte är överens om annat kan offentligt studiestöd vid deltidstudier erhållas sammanhängande som längst 30 kalendermånader.
  - Lägsta studietakt som berättigar till studiestöd är 20 procent (en studiedag per vecka).
- Återkvalificering ska kunna ske efter 15 år från det att individen förbrukat sina första 110 studiedagar och då kvalificerar sig individen för ytterligare 110 studiedagar.
- Det nya offentliga studiestödet ska bestå av ett studiebidrag och ett studielån. Studiebidraget ska ersätta 80 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till ett tak på 4,5 inkomstbasbelopp per år. Därutöver ska individen ha rätt att ta studielån, där beloppet motsvarar det nuvarande studiemedelssystemets grund- och tilläggs lån.
- Studiebidraget ska som längst kunna beviljas till och med samma ålder som i det kollektivavtalade kompletterande studiestödet. Studielån kan beviljas till och med det kalenderår individen fyller 60 år.
- Det offentliga studiestödet ska kunna ges vid utbildningar som är godkända i det nuvarande studiemedelssystemet. Det offentliga studiestödet ska även kunna ges vid uppdragsutbildningar som omställningsorganisationerna

köper i det reguljära utbildningssystemet eller vid utbildningar som omställningsorganisationerna köper av privat utbildningsleverantör.

- En förutsättning för att erhålla det offentliga studiestödet är att utbildningen stärker individens framtida ställning på arbetsmarknaden.
- CSN ska, innan beslut om att bevilja offentligt studiestöd, begära in ett utlåtande från berörd omställningsorganisation där det ska framgå om utbildningen stärker individens framtida ställning på arbetsmarknaden. Utlåtandet ska i praktiken vara styrande för CSN:s beslut.
- Det offentliga studiestödets bidragsdel ska vara pensionsgrundande.
- Överhoppningsbar tid i arbetslöshetsförsäkringen samt SGI-skydd ska införas i samband med studier enligt det nya offentliga studiestödet.

### **En ny offentlig omställningsorganisation**

Parterna utgår från att regeringen tar initiativ till att införa en ny offentlig omställningsorganisation som ska erbjuda och finansiera grundläggande omställningsstöd och kompetensstöd, såsom vägledning, rådgivning och förstärkt stöd för sjuka vars anställning upphört, till anställda som inte omfattas av kollektivavtalet.

Det grundläggande omställningsstödet kan beviljas anställda, anställda vars anställning upphör på grund av arbetsbrist eller sjukdom och tidsbegränsat anställda vars anställning löpt ut, och som arbetat i genomsnitt 16 timmar per vecka minst 12 månader under en ramtid på 24 månader. Motsvarande krav gäller för de som ingår i parternas omställningsorganisationer.

## Nedsättning av arbetsgivaravgift för företag med kollektivavtal om omställning

Det grundläggande omställnings- och kompetensstödet (stödet), såsom vägledning, rådgivning och förstärkt stöd för sjuka som blivit uppsagda, ska erbjudas alla anställda, oavsett om de omfattas av kollektivavtal eller inte, och finansieras av staten. För de anställda som omfattas av kollektivavtal om omställning ska detta stöd tillhandahållas av respektive kollektivavtalsstiftelse.

Det är avgörande att skapa kostnadsneutralitet mellan företag som omfattas av kollektivavtal om omställning, där parternas kollektivavtalsstiftelser finansierar det grundläggande stödet, och de företag som inte omfattas, där den nya offentliga omställningsorganisationen finansierar stödet.

Parterna utgår från att regeringen tar initiativ till att företag som omfattas av kollektivavtal om omställning kompenseras för att de genom kollektivavtal finansierar omställningsåtgärder. En sådan kompensation kan ske genom en nedsättning av den allmänna löneavgiften, inom ramen för arbetsgivaravgifterna, motsvarande 0,15 procentenheter. Det bör dock utredas om det kan finnas andra mer ändamålsenliga och effektiva sätt att kompensera företagen i motsvarande mån.

Parterna är fullt införstådda med att utformningen av en kompensation för kollektivavtalsbundna företag kräver att det görs en offentlig utredning. Parterna utgår från att Svenskt Näringsliv, LO och PTK blir direkt involverade i utredningsarbetet, det vill säga i såväl framtagandet av utredningsdirektiv som i själva utredningen.

## Klargöranden och förtydliganden i arbetslöshetsförsäkringen kopplade till att anställd får ersättning från arbetslöshetsförsäkringen under tid som den anställde får en talan om ogiltighet prövad med anledning av arbetsgivares uppsägning.

- Avstängning från arbetslöshetsförsäkringen ska inte ske under tid som den anställde får talan om ogiltighet prövad med anledning av en arbetsgivares uppsägning eller om anställning upphört genom överenskommelse mellan den anställde och arbetsgivaren.

Enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring § 43 b ska en sökande stängas av från rätt till ersättning i 45 ersättningsdagar bl.a. om den sökande utan giltig anledning lämnat sitt arbete eller på grund av otillbörligt uppförande skilts från sitt arbete.

Det måste klargöras och förtydligas att denna bestämmelse inte ska tillämpas när den anställde får talan om ogiltighet prövad med anledning av en arbetsgivares uppsägning eller om anställning upphört genom överenskommelse mellan den anställde och arbetsgivaren.

- Återbetalning av arbetslöshetsersättning till a-kassan om anställd som av en arbetsgivare blivit uppsagd vinner framgång med en ogiltighetstalan.

Lagen om arbetslöshetsförsäkring § 68 a har följande lydelse.

*Har någon som fått ersättning från arbetslöshetskassa senare fått lön eller ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön för samma tid, ska ersättningen från arbetslöshetskassan betalas tillbaka.*

Det måste klargöras och förtydligas att denna bestämmelse innebär att en anställd som vinner framgång med en talan om ogiltighet och som därigenom erhållit lön för tiden som arbetslös ska återbetala erhållen arbetslöshetsersättning.

- Ersättningsdagar under tid som den anställde får en talan om ogiltighet prövad med anledning av arbetsgivares uppsägning ska inte minska det totala antalet (300 alternativt 450) ersättningsdagar i arbetslöshetsförsäkringen om den anställde vinner framgång med sin ogiltighetstalan.

Enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring § 22 lämnas ersättning under längst 300 alternativt 450 dagar (ersättningsperioden).

Det måste klargöras och förtydligas att denna bestämmelse inte får innebära att dagar i ersättningsperioden är förbrukade om anställd vinner framgång med sin ogiltighetstalan.



# Departementsserien 2021

---

## Kronologisk förteckning

---

1. Myndigheter i samverkan mot arbetslivskriminalitet. A.
2. Ett bättre underlag för att bedöma bostadsbristen. Fi.
3. UTGÅR.
4. Kompletterande åtgärder till EU:s förordning om inrättande av Europeiska arbetsmyndigheten (ELA). A.
5. Genomförande av EU:s direktiv om finansiell information. Ju.
6. Insolvensdirektivet och reglerna om skuldsanering. Ju.
7. Barnets bästa när vård enligt LVU upphör. S.
8. Ändring av andelstal i gemensamhetsanläggningar. Ju.
9. Anpassning av svensk rätt till EU:s nya in- och utresesystem. Ju.
10. EU:s nya gräns- och kustbevakningsförordning. Kompletterande reglering. Ju.
11. Vissa statliga insatser på musikområdet. Ku.
12. Ändringar i radio- och tv-lagen. Ku.
13. Nationell plan för trygghet och studiero. U.
14. Vraket efter ubåten ”Som”. UD.
15. Digitaliseringsdirektivets genomförande i svensk bolagsrätt. Ju.
16. Grundläggande omställnings- och kompetensstöd.  
– för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. A.
17. En reformerad arbetsrätt.  
– för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. A.



# Departementsserien 2021

---

## Systematisk förteckning

---

### Arbetsmarknadsdepartementet

- Myndigheter i samverkan mot arbetslivs-  
kriminalitet. [1]
- Kompletterande åtgärder till EU:s för-  
ordning om inrättande av Europeiska  
arbetsmyndigheten (ELA). [4]
- Grundläggande omställnings- och  
kompetensstöd.  
– för flexibilitet, omställningsförmåga  
och trygghet på arbetsmarknaden. [16]
- En reformerad arbetsrätt.  
– för flexibilitet, omställningsförmåga  
och trygghet på arbetsmarknaden. [17]

### Finansdepartementet

- Ett bättre underlag för att bedöma  
bostadsbristen. [2]

### Justitiedepartementet

- UTGÅR. [3]
- Genomförande av EU:s direktiv  
om finansiell information. [5]
- Insolvensdirektivet och reglerna  
om skuldsanering. [6]
- Ändring av andelstal i gemensamhets-  
anläggningar. [8]
- Anpassning av svensk rätt till EU:s nya  
in- och utresesystem. [9]
- EU:s nya gräns- och kustbevaknings-  
förordning. Kompletterande reglering.  
[10]
- Digitaliseringsdirektivets genomförande i  
svensk bolagsrätt. [15]

### Kulturdepartementet

- Vissa statliga insatser på musikområdet.  
[11]
- Ändringar i radio- och tv-lagen. [12]

### Socialdepartementet

- Barnets bästa när vård enligt LVU upphör.  
[7]

### Utbildningsdepartementet

- Nationell plan för trygghet och studiero.  
[13]

### Utrikesdepartementet

- Vraket efter ubåten ”Som”. [14]

En departementspromemoria arbetas fram inom Regeringskansliet. Den publiceras i departementsserien, förkortad Ds.



**Regeringskansliet**

103 33 Stockholm Växel 08-405 10 00 [www.regeringen.se](http://www.regeringen.se)

ISBN **978-91-525-0145-0** ISSN 0284-6012