



Arbetsmarknadsdepartementet

a.remissvar@regeringskansliet.se
susanna.stahl@regeringskansliet.se

Remissyttrande Ds 2021:17, En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

Lantbrukarnas Riksförbund (LRF) har beretts möjlighet att lämna synpunkter på Ds 2021:17, En reformerad arbetsrätt -för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

LRF är med sina ca 140 000 medlemmar Sveriges största småföretagarorganisation. Medlemmarna är verksamma inom jordbruk, trädgårdsnäring, skogsbruk, entreprenad, förädling, besöksnäring m.m. med landsbygden som bas. LRF är också en samlade organisation för lantbrukskooperativa företag, som exempelvis Arla och Lantmännen. Det svenska trädgårds-, jord- och skogsbruket tillför Sverige stora värden i form av mat, växter, energi, arbetstillfällen och miljönytta och erbjuder samhället resurser för en hållbar utveckling.

LRF anser att förslaget till lagstiftning bättre hade kunnat ta hänsyn till de minsta företagens förutsättningar. LRF ställer sig emellertid i princip bakom förslaget eftersom det finns vissa förbättringar i förhållande till nuvarande regler, men anser att ett antal synpunkter som redovisas i det följande bör beaktas. LRF anser även att reformen bör följas upp och utvärderas ur ett småföretagarperspektiv så att lagstiftning och nya system är väl fungerande för de minsta arbetsgivarna.

Kap 3. Arbetsrätten bör reformeras i enlighet med parternas principöverenskommelse.

Utredningens bedömning: Arbetsrätten bör reformeras i enlighet med parternas principöverenskommelse.

Synpunkter: LRF instämmer i huvudsak i bedömningen att arbetsrätten bör reformeras i enlighet med parternas principöverenskommelse men är kritiskt till att parterna inte har inkluderat en reformering av säsongsarbete. Möjligheten till säsongsarbete har bl.a. stor påverkan på möjligheterna att producera mat i Sverige och är ett område som har stort behov av att reformeras både vad gäller arbetsrätt, utlänningslagen och förändringarna på arbetsmarknaden.

4.1.2 Sakliga skäl för uppsägning.

Utredningens 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.

Synpunkter: LRF är positivt till tydliggörandet av bestämmelsen.

4.2.2 Dispositivitet för reglerna om sakliga skäl för uppsägning.

Utredningens 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 arbetstagar sidan slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Synpunkter: LRF är kritiskt till att dispositivitet begränsas till avtal på huvudorganisationsnivå och anser att dispositivitet bör omfatta även lokala avtal för att komma närmare den faktiska verksamheten och anpassas kollektivavtalen också till säsongsarbete.

5.2 Utökad möjlighet att göra undantag från turordningen

Utredningens 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.

Synpunkter: LRF är positivt till justeringen av undantag från turordningen.

6.1.2 Anställningen ska inte längre bestå under tvist.

Utredningens förslag: 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.

Synpunkter: LRF är positivt till förslaget.

6.2.2 Det allmänna skadeståndet ska motverka lagstridiga uppsägningar och avskedanden.

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

Synpunkter: Förslaget innebär en avsevärd höjning av de allmänna skadestånden i dessa tre situationer. LRF anser att vare sig parterna eller betänkandet tagit tillräcklig hänsyn till de minsta företagens kontext och menar att skadestånd måste vara proportionerliga gentemot företagens förmåga och får inte riskera företagets duglighet att driva sin verksamhet och upprätthålla ansvaret gentemot övriga anställd. LRF anser att den föreslagna allmänpreventiva funktionen är för hårt gentemot de minsta arbetsgivarna och närmast riskerar att avhålla små företag att anställa och växa och därmed motverkar den ekonomiska tillväxten och etableringen av fler arbetstillfällen.

6.3.2 Villkor för arbetslöshetsersättning.

Utredningens 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.

Synpunkter: LRF delar betänkandets bedömning.

6.3.3 Avstängning från rätt till ersättning.

Utredningens 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. Det 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 genom medbestämmande i arbetslivet eller kollektivavtal.

Synpunkter: LRF anser att utredningens förslag är rimligt.

7.2 Turordning och omställningstid.

Utredningens 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.

Synpunkter: LRF anser att den nuvarande avsaknaden av lagregel inte har inneburit missbruk och att förslaget leder till en onödig reglering som innebär att omorganisation blir svårare och mer tidsödande att genomföra. LRF förespråkar därför ett undantag för de mindre arbetsgivarna om regeln införs.

8.2 Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning.

Utredningens 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.

Synpunkter: LRF anser att den regel som föreslås ställer till ytterligare problem för de arbetsgivare som har behov av personal enbart under odlingssäsong. Konsekvensen blir att tidigare säsongers medarbetare inte bör återanställas eftersom det kan leda till en tillsvidareanställning, trots att det inte finns sysselsättning annat än under säsong. LRF anser att sådana regler motverkar sitt syfte och anser att livsmedelsproduktionen i Sverige i sig är så pass viktig att andra regler kan motiveras.

9.2 Anställningsavtal ska anses gälla på heltid.

Utredningens 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.

Synpunkter: LRF anser att det inte finns anledning att frångå den ordning som gäller idag för skriftlig dokumentation. LRF avstyrker därför förslaget.

10.1.2 En skyldighet att erbjuda tillsvidareanställning.

Utredningens 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.

Synpunkter: LRF anser att detta förslag skulle vara en kontraproduktiv reglering till men för bland annat de småföretag som har arbetskraftsbehov men som inte har ett intresse av att vara arbetsgivare. Det är också i övrigt också orimligt att arbetsgivare på detta sätt kan påtvingas ett arbetsgivaransvar alternativt tvingas att till en betydande kostnad kan köpa sig fri.

Förslaget respekterar inte det köpande företagets affärslogik och beaktar inte heller att arbetsrätten är ett komplext regelområde som kan avskräcka små företag. Det är lätt att av misstag göra kostsamma fel som kan utsätta det lilla företaget för fatala risker. Vidare utsätter bestämmelsen också bemanningsföretaget för en betydande affärsrisk genom att viktig kompetens lättvindigt kan gå förlorat. Det är då rimligt att staten betalar ett skadestånd till bemanningsföretaget som förlorat sin personal.

LRF avstyrker förslaget.



10.1.3 Dispositivitet.

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

Synpunkter: LRF anser, som framgår av föregående kommentar (pkt 10.1.2), att bestämmelsen som alternativ till att inte införa den, bör begränsas till arbetsgivare av viss storlek. LRF anser att den svenska arbetsmarknadsmodellen med branschvisa avtal som anpassats till verksamheternas förutsättningar är mycket viktig att upprätthålla. Dispositivitet gentemot lagstiftningen är då en nyckelfaktor för att uppnå god funktionalitet på arbetsmarknaden i sitt specifika sammanhang. LRF är därför generellt sett positivt till dispositiva regler, men ser i det aktuella sammanhanget inte grund för att genomföra en skyldighet att anställa för de arbetsgivare som inte har kollektivavtal som möjliggörande undantag.

LRF avstyrker förslaget eftersom det snedvrider arbetsmarknadens funktion.

10.1.4 Skadestånd och preskription.

Utredningens 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.

Synpunkter: LRF motsätter sig införandet av ett sådant skadestånd och avstyrker förslaget, i övrigt se tidigare synpunkter.

Med vänliga hälsningar
Lantbrukarnas Riksförbund

Wictoria Bondesson

T.F. enhetschef



Företagarvillkor & analys

Anders Johannesson
Ansvarig expert