

## Remissvar (A2021/01332)

### En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:17)

Saco har beretts möjlighet att yttra sig över departementspromemorian En reformerad arbetsrätt (Ds 2020:17).

Saco har följande synpunkter på utredningen förslag.

#### Övergripande synpunkter

##### *En helhet*

Bakgrunden till promemorian är principöverenskommelsen om trygghet, omställning och anställningsskydd som Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK träffade hösten 2020 och som Industrifacket IF Metall, Svenska Kommunalarbetareförbundet och Vision senare anslutit sig till.

Parternas avsikt har varit att ta ett helhetsgrepp om faktorer som i kombination kan skapa flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. Parterna har gemensamt begärt att regeringen tar fram lagförslag för att reformera arbetsrätten i enlighet med principöverenskommelsen. Tre bokstavsutredningar tillsattes och har nu lagt fram förslag i tre departementspromemorior. Ds 2021:16 och Ds 2021:18 behandlas i egna remissvar.

Saco står bakom parternas överenskommelse. Det är för Saco avgörande att alla tre delar genomförs. Om någon del bryts ut eller ändras riskeras den balans som överenskommelsen utgör.

##### *Förutsägbarhet*

De synpunkter som vi lämnar innebär inte synpunkter i sak på de förslag som följer av principöverenskommelsen. Saco anser dock att det finns vissa lagtekniska oklarheter och motsägelser i utredningen som kan leda till bristande förutsägbarhet, vilket i sin tur kan föra med sig onödiga tvister. Vi önskar på flera punkter mer vägledning i förarbetena. Sacos synpunkter i dessa avseenden framgår nedan under respektive avsnitt.

### *Den offentliga sektorn*

I utredningens uppdrag har ingått att säkerställa att de författningsförslag som lämnas fungerar både på privat och offentlig sektor. Genomförandet av principöverenskommelsen kommer dock att skilja sig åt i genomslag på privat respektive offentlig sektor. Genomslaget skiljer sig även åt inom den offentliga sektorn.

Balansen och den modernisering av arbetsrätten som reformen syftar till uppnås inte fullt ut på offentlig sektor. Utredningen har endast undantagsvis beaktat den offentliga sektorn i sina överväganden. Saco anser att utredningen inte har uppfyllt uppdraget i denna del.

Ett återkommande problem vid genomförandet av principöverenskommelsen är att de förbättringar för anställda som avser bland annat visstidsanställning, företrädesrätt och uthyrd arbetskraft inte får fullt genomslag på den statliga sektorn. Det beror på att det där finns särregleringar för anställda, som har företräde framför LAS.

Saco har sedan länge i samband med arbetsrättsliga reformer påtalat behovet av att se över de särregler om tidsbegränsade anställningar som finns på offentlig sektor, bland annat inom universitet och högskola och inom hälso- och sjukvården. Genom de föreslagna förändringarna i LAS ökar skillnaderna på arbetsmarknaden. En modernisering av arbetsrätten borde komma alla anställda till del, även de på offentlig sektor.

Utredningen har inte funnit att det ingår i uppdraget att se över dessa regler. En konsekvens av det är att det inte i enlighet med uppdraget går att säkerställa att de författningsförslag som lämnas fullt ut fungerar både på privat och på offentlig sektor.

Det är viktigt att regeringen i det fortsatta lagstiftningsarbetet bättre beaktar offentlig sektor genom att göra en sammantagen genomgång och analys av förslagen i relation till särreglering på offentlig sektor, framför allt på statens område.

Men tanke på den förskjutning som över tid skett mot större skillnader på arbetsmarknaden bör regeringen framöver överväga en mer genomgripande översyn av dessa skillnader och den särreglering som tar över de förändringar som successivt genomförs i LAS.

### *Befintliga kollektivavtal*

I utredningens uppdrag ingår också att redogöra för hur lagförslagen påverkar befintliga kollektivavtal i olika sektorer. I konsekvensanalysen finns endast ett kort stycke om påverkan på kollektivavtalen och som innehåller en mycket översiktlig analys.

I övervägandena berör utredningen i några delar kollektivavtalsreglering, men nöjer sig där med att konstatera att parterna fortsättningsvis har möjlighet att träffa och att anpassa befintliga kollektivavtal.

I konsekvensanalysen konstaterar utredningen att övergångsbestämmelserna är utformade så att de föreslagna lagändringarna inte kommer att göra kollektivavtalsregleringar ogiltiga. Det är självklart bra. Men utredningen tar inte upp att lagstiftningen kan påverka balansen i avtalen på olika sätt. Många gånger kompletterar också lagen kollektivavtalen och om lagstiftningen ändras läggs nya lagregler till avtalsvillkoren. Ett exempel på det är turordningsundantaget, där både avtalsreglering om turordning och det lagstadgade undantaget kan komma att gälla.

Saco anser att det i det fortsatta lagstiftningsarbetet behövs en bättre analys av hur lagförslagen påverkar befintliga kollektivavtal och balansen mellan kollektivavtalande parter, inte minst på kommunal/regional sektor.

Saco anser inte att utredningens uppdrag är uppfyllt i denna del.

## **Uppsägning från arbetsgivarens sida**

### *Sakliga skäl för uppsägningen*

#### Utredningens förslag

Kravet på att en uppsägning ska vara sakligt grundad i 7 § LAS byts ut till ett krav på sakliga skäl. Omplaceringsskyldigheten kvarstår, dock ska i normalfallet skyldigheten vara uppfylld efter att arbetsgivaren genomfört eller erbjudit omplacering en gång. En sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3 stycket (huvudorganisation eller förhandlingskartell) ska kunna avvika från 7 § LAS genom avtal (huvudavtal).

### Sacos synpunkter

#### *Sakliga skäl*

Utredningen föreslår att det nu gällande begreppet "saklig grund" i 7 § LAS ska bytas ut till "sakliga skäl". Denna förändring innebär materiella förändringar i såväl lagtext som i förarbeten. Samtidigt klargörs det i principöverenskommelsen att det ska vara så förutsägbara förarbetsuttalanden som möjligt, för att undvika att regleringen blir tvistedrivande. Vidare beskrivs att ingen förändring avses utifrån idag gällande praxis i fråga om vilka beteenden, handlanden och omständigheter som ska anses utgöra brott mot anställningsavtalet. För att förändringarna ska vara förutsägbara är det därför av yttersta vikt att det i förarbetena bättre klargörs vilka delar av de tilltänkta reglerna som utgör ett förtydligande av gällande rätt och vilka delar som utgör en förändring av gällande rätt.

Av förslagen framgår att det inte längre ska göras en prognos av om arbetstagaren kan antas återfalla i ett beteende eller handlande som måste anses utgöra ett brott mot dennes skyldigheter enligt anställningsavtalet. Fokus ska i stället ligga på om det som skett är ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet för att kunna utgöra sakliga skäl för uppsägning. Detta utgör en viss materiell förändring jämfört med gällande rätt, vilket också framgår av utredningen. Det hade dock varit önskvärt med mer vägledning om förändringens innebörd.

Somliga företeelser låter sig inte enkelt kategoriseras som enskilda avtalsbrott, till exempel mellanmänskliga konflikter som är ett resultat av en mängd olika faktorer. Det kan handla om ett stort antal mindre allvarliga händelser eller beteenden av mer irriterande inslag som visserligen går ut över trivseln eller den sociala arbetsmiljön på en arbetsplats, men där den eller de arbetstagare som uppträder på detta sätt inte missköter sina arbetsuppgifter. För att undvika att reglerna får en tvistedrivande effekt när det handlar om mer komplexa samarbetsproblem, är det viktigt att förarbetena ger vägledning om hur bedömningen av allvaret i avtalsbrottet ska göras.

Det är också av stor vikt att arbetstagare även fortsatt ska kunna framföra sin åsikt och ge kritik i syfte att utveckla verksamheten utan att det ska bedömas utgöra samarbetsproblem. För akademiker är det angeläget att de kan bibehålla sin professionella integritet. För att inte någon sådan

förskjutning av anställningsskyddet ska ske, är det viktigt att det tydliggörs i förarbetena.

Även om ingen prognos om framtida beteende ska göras är det ofrånkomligt att man i en helhetsbedömning måste väga in om det avtalsbrott som påstås ha inträffat förefaller vara en engångsföreteelse eller är ett led i ett mönster eller något som inträffat på grund av en särpräglad situation. Engångsföreteelser och händelser som uppstått i särpräglade situationer ska rimligen inte anses vara lika allvarliga avtalsbrott som om motsvarande företeelser upprepats flera gånger eller om de bildar ett mönster.

I bedömningen av allvaret i avtalsbrottet är det vidare viktigt att beakta huruvida arbetsgivarens fullgjort sitt arbetsmiljöansvar och därigenom kunnat undvika eller begränsa avtalsbrottet. Detta gäller särskilt vid samarbetsproblem, som kan ha sin bakgrund i hög arbetsbelastning eller otydlig arbetsledning. Även här är det önskvärt med mer vägledande förarbeten.

Enligt principöverenskommelsen ska vid helhetsbedömningen vidare beaktas om den anställde "insett eller bort inse" att denne allvarligt brutit mot anställningsavtalet. I utredningens överväganden och författningskommentar verkar dock ett tillägg skett i jämförelse med principöverenskommelsen. Tillägget består av orden "där frågan om den anställdes insikt är relevant". Någon förklaring av varför detta tillägg gjorts eller vad innebörden av det är finns inte i utredningen. Här behövs en förklarande vägledning.

I och med att utredningen lägger ett tydligt fokus på graden av allvar i ett brott mot anställningsavtalet vid bedömning av sakliga skäl för uppsägning, är det även önskvärt att i förarbetena ge vägledning om var gränsen går mellan sakliga skäl för uppsägning och laga grund för avsked.

#### *Omplaceringsskyldigheten*

I nu gällande lagtext står det att en uppsägning inte är sakligt grundad "om det är skäligt att kräva" att arbetsgivaren gör en omplacering. I den nya föreslagna lagtexten finns kravet på "skälighet" inte kvar. Det står nu att omplacering ska göras "om det kan krävas" av arbetsgivaren. Det framgår inte om någon materiell förändring är avsedd. I övervägandena och författningskommentar står däremot att omplacering ska göras "om det över huvud taget är skäligt att kräva omplacering". I principöverenskommelsen

finns ingen motsvarande skrivning. För att minska risken för tvister, bör detta klargöras.

*Dispositivitet för reglerna om sakliga skäl för uppsägning*

Principöverenskommelsen innebär att 7 § LAS om sakliga skäl görs dispositiv till förmån till avtal som träffas av "huvudorganisationer", med hänvisning till en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som omfattas av 6 § 3 stycket MBL. Utredningens lagförslag hänvisar också till denna paragraf och dess förarbeten.

Saco delar inte utredningens bedömning att det inte kan antas föreligga någon osäkerhet om innebörden av 6 § 3 stycket MBL. I ett tidigt skede av utredningen stod det klart att begreppet "huvudorganisation" inte är ett entydigt begrepp, vilket också utredningen konstaterar. Saco har efterlyst kriterier för vilka organisationer som kan träffa ett avtal med stöd av bestämmelsen. Det är bra att utredningen utvecklar att det ska handla om en organisation som har mandatet att i förhandlingar företräda sina medlemmar gentemot motparter.

Oaktat detta så kan det finnas svårigheter att tillämpa bestämmelsen på offentlig sektor, eftersom det där idag saknas en enda given "huvudorganisation" eller förhandlingskartell. På vissa områden träffas huvudavtal med fackförbund som part, vilket enligt överenskommelsen och utredningen inte ska vara möjligt avseende sakliga skäl. Även på andra områden saknas en given sammanslutning av arbetstagarorganisationer.

Enligt förarbetena till MBL (som i sin tur hänvisar till förarbetena i den gamla arbetstidslagen) förutsätts en sammanslutning av arbetstagarorganisationer ha nått en viss nivå av organisatorisk stabilitet. Detta uttalande kan tolkas som att nybildade organisationer inte kan vara en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3 stycket MBL. En ny reglering i lag, eller uttalanden i förarbeten, får inte utesluta möjligheten för fackförbund att bilda nya huvudorganisationer eller förhandlingsorganisationer som kan avvika från 7 § LAS, enbart med hänvisning till att de saknar organisatorisk stabilitet. När den nya bestämmelsen genomförs kan parterna på olika sätt behöva anpassa sig organisatorisk, för att möta kraven. En sådan utveckling är naturlig och bör inte motarbetas.

Sammantaget anser Saco att det är vanskligt att endast luta sig mot MBL:s förarbeten till 6 § 3 stycket. Inte minst mot bakgrund av att syftet med den

bestämmelsen skiljer från den nu förslagna bestämmelsen. Det är viktigt att förstå den bestämmelsen utifrån syftet att utvidga rättigheterna för enskilda fackförbund till att även gälla organisationer som är sammanslutna till en gemensam organisation. Definitionen i 6 § 3 stycket används i den nu föreslagna lagändringen istället i syfte att "begränsa" enskilda fackförbunds rätt att träffa avtal. Också detta talar för att det finns behov av en tydligare vägledning i förarbetena till denna lagändring, som måste kunna stå på egna ben vid tillämpningen.

Utöver denna fråga vill Saco även lyfta en oklarhet i utredningens förslag som gäller utrymmet för individuella avtal. Idag är det enligt 2 § LAS möjligt att avtala till fördel för arbetstagaren. Av utredningens överväganden och författningskommentar framgår att avvikelser från 7 § LAS inte kan ske, även om dessa är till fördel för arbetstagaren. Det är dock svårt att avseende individuella avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare utläsa av principöverenskommelsen att en sådan förändring är avsedd. Den föreslagna lagtexten är också något oklar på denna punkt. Denna förändring bör ses över närmare.

Utredningen kommer fram till att det på grund av regeringsformen inte är möjligt att göra 7 § LAS dispositiv för arbetstagare med statlig anställning. Enligt 12 kap 7 § regeringsformen kan grundläggande bestämmelser om statligt anställas rättsställning endast meddelas i lag, och därmed inte genom kollektivavtal.

Undantaget innebär en särreglering för en sektor, vilket innebär ett avsteg från utvecklingen mot en mer enhetlig arbetsrätt. Parterna på den statliga sektorn får alltså inte möjligheten att träffa avtal om sakliga skäl. Den flexibilitet som en mer modern arbetsrätt skulle ge i detta avseende kommer inte att kunna utnyttjas på den statliga sektorn.

Utredaren gör inte någon närmare analys av relationen mellan regeringsformen och det föreslagna undantaget från dispositivitet för statlig sektor. Saco anser att relationen till 7 § 2 stycket behöver utredas närmare. Detta stycke reglerar omplaceringsskyldigheten och syftar till att undvika uppsägning och borde därmed inte beröra den anställdes grundläggande rättsställning. Därför borde dispositiviteten kunna omfatta den statliga sektorn avseende 7 § 2 stycket.

## **Turordning vid uppsägning**

### Utredningens förslag

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren ha rätt att från turordningen undanta högst tre arbetstagare som har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.

### Sacos synpunkter

Som utredningen konstaterar är det vanligt med avtal som reglerar turordning vid arbetsbrist. Och det stämmer att anpassningar framöver kan ske avtalsvägen. Saco vill dock peka på att förslaget till nytt turordningsundantag kommer att påverka befintliga kollektivavtal, på ett sätt som inte parterna förutsett, genom att det lagstadgade turordningsundantaget och avtalets regler båda kommer att gälla. Ett exempel på det är AB. Det är just denna typ av påverkan som utredningen fått i uppdrag att redovisa, men så har inte skett.

Utredningen har inte beaktat att det finns ytterligare turordningsregler i lagen om offentlig anställning, LOA. Av 12 § LOA framgår att vid bestämmandet av en arbetstagares plats i turordning för uppsägning enligt LAS skall hänsyn tas till kravet att myndigheten fullgör sina rättsskipnings- eller förvaltningsuppgifter. En statlig arbetsgivare får sålunda redan idag undanta en eller flera anställda – nyckelpersoner – för att myndigheten ska kunna fullgöra sina rättsskipnings- och förvaltningsuppgifter. I den fortsatta lagberedningen behöver frågan om hur LAS- respektive LOA-bestämmelserna förhåller sig till varandra analyseras.

## **Tvister om ogiltigförklaring**

### *Anställningens bestående vid tvist*

### Utredningens förslag

Vid tvist om ogiltigförklaring av uppsägning ska inte längre anställningen bestå. Från denna regel undantas dock fackliga förtroendemän som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.



### Sacos synpunkter

Enligt nu gällande regler i LAS så består anställningen under en tvist om ogiltigförklaring. Om domstolen kommer fram till att uppsägningen var felaktig, innebär det att anställningen fortsätter. Först om arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter domen upphör anställningen.

Genom principöverenskommelsen och utredningens förslag kommer anställningen inte längre bestå under tvisten. Däremot föreslås inte någon ändring i de bestämmelser som reglerar vad som gäller om domstol ogiltigförklarar uppsägningen. På så sätt uppstår en motsättning i det system som LAS vilar på. Vid domstols ogiltighetsförklaring ska anställningen fortsätta, trots att anställningen redan upphört.

Denna paradox uppmärksammas inte av utredningen. Förslagen i denna del följer förvisso principöverenskommelsen, men det är viktigt att lagstiftaren följer upp och rättar till denna typ av inkonsekvenser. Som ett minimum, måste det av förarbetena framgå hur systemet i sin helhet är tänkt att tillämpas.

Problemen som uppstår är inte endast av teoretisk betydelse, utan får också praktisk betydelse för den arbetstagare som sägs upp. Den tolkning som ligger närmast till hands är att anställningen "återuppstår" om uppsägningen ogiltigförklaras av domstol. Saco är medveten om att en motsvarande situation kan uppstå redan idag vid ogiltighetsförklaring av ett avskedande. Uppsägningstvister är dock vanligare och sannolikheten för att den uppsagde kan återgå i arbete hos den tidigare arbetsgivaren är större, vilket gör att behovet av klargörande är stort.

Eftersom anställningen inte består vid en ogiltighetstvist kommer arbetstagaren under den tid som tvisten pågår att vara inskriven på arbetsförmedlingen och behöver då vara aktivt arbetssökande och anta anvisade arbeten. Om det inte sker riskerar personen att stängas av från arbetslöshetsersättning, för att denne missköter sitt arbetssökande. Den arbetstagare som efter att ha tagit en ny anställning vinner tvisten riskerar då att stöta på ett par problem, eftersom denne plötsligt har två anställningar och två arbetsgivare.

För det första kan arbetstagaren inte inställa sig för arbete hos sin tidigare arbetsgivare förrän efter att uppsägningstiden löpt ut hos den nuvarande (nya) arbetsgivaren. För att arbetstagaren inte ska försättas i en omöjlig situation måste arbetsgivaren tåla en viss inställelseperiod, som möjliggör

för arbetstagaren att frigöra sig från sin nya anställning genom att säga upp sig så snart tvisten är slutligt avgjord.

För det andra är det av väsentlig betydelse att det klargörs att en arbetstagare, som efter att ha vunnit en uppsägningstvist i domstol, inte gör sig skyldig till brott mot lojalitetsplikten mot någon av arbetsgivarna.

Därutöver finns det andra regler i LAS som bygger på en beräkning av anställningstid, till exempel 11 § (uppsägningstid) och 39 § (normerande skadestånd). Saco anser att det är rimligt att den "mellantid" som kan uppstå i samband med en tvist som leder till ogiltigförklaring ska ses som tid i anställning vid tillämpningen av dessa LAS-regler. Detta har utredningen inte alls berört och frågan behöver under alla förhållanden klargöras.

#### *Skadestånd för felaktiga uppsägningar och avskedanden*

##### Utredningens förslag

Det allmänna skadeståndet ska enligt principöverenskommelsen höjas vid felaktiga uppsägningar eller avskedanden. För att denna höjning ska få genomslag i tillämpningen föreslår utredningen en lagändring i 38 § LAS, med innebörd att domstol vid bestämmandet av det allmänna skadeståndet ska ta hänsyn till syftet att motverka överträdelser av LAS regler om uppsägning och avskedande.

##### Sacos synpunkter

De höjda allmänna skadestånd som följer av principöverenskommelsen och av utredningens förslag, utgör en kompensation för att möjligheten att kvarstå i anställning under en ogiltighetstvist tas bort. Samtidigt minskar arbetsgivares kostnader för felaktiga uppsägningar avsevärt. För att avsedd balans ska uppnås är det därför viktigt att denna ändring får genomslag i domstolars tillämpning. Saco har framfört till utredningen att en lagändring behövs för att få till stånd ett sådant genomslag.

Saco välkomnar därför utredningens förslag att ändra 38 § LAS, på så sätt att det framgår att domstol när den bestämmer det allmänna skadeståndet ska ta hänsyn till syftet att motverka lagens bestämmelser om uppsägning och avskedande.

I författningskommentaren anges de belopp som parterna angett i principöverenskommelsen. En risk med att ange belopp i förarbetena, kan vara att de uppfattas som absoluta eller som ett tak, vilket kan påverka

förlikningar. Det är viktigt att dessa belopp över tid följer utvecklingen och kan höjas. I principöverenskommelsen sägs det att framtida utveckling av skadeståndsnivåer ska ske på det sätt som Arbetsdomstolen hitintills har hanterat sådana frågor. Det är viktigt att detta också kommer till uttryck i författningskommentaren. Oklarheter i denna fråga riskerar annars att inverka negativt på förhandlingsmodellen och möjligheterna att träffa förlikningar.

### *Rätten till arbetslöshetsersättning*

#### Utredningens förslag

En sökande som blivit arbetslös genom uppsägning och som tvistar om uppsägningens giltighet ska få arbetslöshetsersättning på samma villkor som andra personer som blivit arbetslösa. Den sökande ska inte under en tvist om en uppsägningens giltighet kunna stängas av från rätten till arbetslöshetsersättning på grund av att den sökande orsakat sin arbetslöshet. Detsamma gäller om parterna träffar en överenskommelse efter arbetsgivarens uppsägning av arbetstagaren.

#### Sacos synpunkter

Enligt utredningens förslag ska avstängningsregeln inte gälla när den sökande tvistar om en uppsägningens giltighet. Förslaget omfattar dock inte avskedandeärenden. I utredningens förslag om att det ska krävas sakliga skäl för uppsägning betonas att bedömningens fokus ska ligga på allvarligheten i avtalsbrottet. I utredningen diskuteras inte gränsdragningen mellan å ena sidan allvarligheten i det avtalsbrott som kan leda till uppsägning och å andra sidan vad som utgör ett grovt avtalsbrott som utgör grund för avskedande. Det är en mycket komplex bedömning som innefattar såväl svåra bevisfrågor som rättsfrågor och som kan få stora konsekvenser för den enskilde arbetstagaren. Det finns en överhängande risk att arbetsgivare gör felbedömningar inför beslut om att säga upp eller avskeda en anställd. Saco anser att avskedandeärenden mot den bakgrunden även ska omfattas.

### **Omreglering till lägre sysselsättningsgrad**

#### Utredningens förslag

Om en arbetsgivare vid omorganisation erbjuder omplacering till tjänst med lägre sysselsättningsgrad ska erbjudandet för de anställda som har lika arbetsuppgifter ske enligt turordning – arbetstagare med kortare anställningstid ska först erbjudas omplacering och då först till omplacering

till den lägsta sysselsättningsgraden. Arbetstagare som accepterar sådan omplacering ska ha rätt till en omställningstid motsvarande uppsägningstid.

#### Sacos synpunkter

Genom principöverenskommelsen och utredningen blir begreppen "lika arbetsuppgifter" och "organisatorisk enhet" centrala, när de nya bestämmelserna om omreglering till lägre sysselsättningsgrad ska tillämpas. De två begreppen hänger också ihop, i och med att begreppet organisatorisk enhet utgör en hjälpregel vid fastställandet av vad som är "lika arbetsuppgifter".

Det är troligt att de nya bestämmelserna kommer att leda till tvister, särskilt på arbetsplatser där det kan vara svårt att avgöra vad som är lika eller "i stort sett samma" arbetsuppgifter. Det är bra att utredningen försökt att ge vägledning i författningskommentaren genom tre exempel. Dessa exempel kan dock vara svåra att överföra till vissa verksamheter, som till exempel skolan. Det är självklart omöjligt att i förarbeten genom exempel lista alla de olika gränsdragningar som kan uppkomma på arbetsmarknaden. Saco anser likväl att det vore bra med mer vägledning, för att undvika onödiga tvister i framtiden.

Det vidare önskvärt att i förarbetena klargöra hur kriteriet lika arbete förhåller sig till kriteriet "arbete som är att betrakta som lika" i 3 kap 9 § diskrimineringslagen. Ett klargörande om eventuella likheter eller skillnader mellan dessa skulle kunna ge vägledning i tillämpningen av den föreslagna bestämmelsen.

### **Särskild visstidsanställning**

#### Utredningens förslag

Allmän visstid ersätts med särskild visstidsanställning, som övergår till tillsvidareanställning när arbetstagaren varit anställd sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod. Arbetstagare med särskild visstidsanställning får företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning om anställningen pågått mer än nio månader under de tre senaste åren.

#### Sacos synpunkter

Saco har inga särskilda synpunkter på förslagen om särskild visstidsanställning.

Som vi konstaterat i de övergripande kommentarerna innebär den särreglering som finns på offentlig sektor att genomslaget inte blir lika stort där. På statlig sektor innebär regeringsformens krav på förtjänst och skicklighet vid anställning att den stärkta företrädesrätten i begränsad omfattning kan utnyttjas för arbetstagare med särskild visstidsanställning. Särskild visstidsanställning kan användas på offentlig sektor, men det finns en risk för att arbetsgivare som har möjligheten i stället visstidsanställer med stöd av annan särreglering.

### **Heltid som norm**

#### Utredningens förslag

Anställningsavtal ska anses gälla på heltid, om inte något annat avtalats.

#### Sacos synpunkter

Saco har inga synpunkter på förslaget.

### **Uthyrning av arbetstagare**

#### Utredningens förslag

Ett kundföretag ska till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt 24 månader under en period om 36 månader erbjuda en tillsvidareanställning. Kundföretaget kan i stället välja att betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två månadslöner.

#### Sacos synpunkter

Saco tycker att det är bra att utredningen klargör att det inte påverkar den befintliga anställningen i bemanningsföretaget, om en arbetstagare tackar nej till ett erbjudande om tillsvidareanställning från kundföretaget.

Saco tycker också att det är bra att det i författningskommentaren framgår att ett erbjudande som är oskäligt, i syfte att kringgå arbetstagarens rätt till tillsvidareanställning, kan angripas rättsligt. Ett erbjudande kan dock vara oskäligt även om ett syfte att kringgå lagen inte kan styrkas. En möjlighet är att förtydliga i lagen att erbjudanden ska vara skäligt. I vart fall vore en diskussion och tydligare vägledning i förarbetena önskvärd.

Skyldigheten att erbjuda en tillsvidareanställning gäller oaktat om det är ett eller flera bemanningsföretag som hyrt ut arbetstagaren till kundföretaget. Det betyder att det kan uppstå en situation där bemanningsföretaget inte är

förberett på att en placering pågått i två år och att anställningen hos bemanningsföretaget med automatik upphör när arbetstagaren tillträder tillsvidareanställningen hos kundföretaget. Detta uppmärksammas också av utredaren (s 141). För att undvika att en sådan situation uppstår och för att undvika tvister, bör en informationsskyldighet för kundföretaget övervägas.

Saco vill också peka på en oklarhet angående det resonemang som utredningen för kring preskription för det fall en tvist uppstår om kundföretagets skyldigheter enligt förslaget. Där hänvisar det till kollektivavtalad förhandlingsordning enligt ett avtal mellan kundföretaget och arbetstagarens fackliga organisation. Om sådant finns så ska först förhandlingar ske innan talan får väckas. Men frågan är om en sådan förhandlingsordning blir tillämplig, eftersom kundföretaget inte är arbetstagarens arbetsgivare och arbetstagaren har en anställning hos ett annat företag, bemanningsföretaget. Detta bör klargöras närmare.

Det förekommer att bemanningsföretag genom avtal med kundföretaget kan ta ut en "rekryteringsavgift" av kundföretaget om det sistnämnda anställer en inhyrd arbetstagare. För att utredningens förslag ska kunna få avsedd effekt är det viktigt att denna typ av avgifter inte tillåts. Ett sådant avtalsvillkor kan medföra att kundföretaget avstår från att anställa en inhyrd arbetstagare, särskilt om rekryteringsavgiften är högre än de två månadslöner som företaget får betala om de inte erbjuder en anställning enligt förslaget.

I denna del finns också en analys av förslagets tillämpning på statlig sektor, vilket är bra. Utöver det som utredningen tar upp vill Saco också peka på att statlig arbetsgivare enligt anställningsförordningen är skyldiga att informera om lediga anställningar, om det inte finns särskilda skäl som talar emot det. Vid beslut om statliga anställningar ska arbetsgivaren som huvudregel bedöma den arbetssökandes förtjänst och skicklighet. Som utredningen själv kommer fram till kan detta krav förhindra eller i vart fall försvåra för staten att erbjuda en tillsvidareanställning. Det kan dock i undantagsfall vara en möjlighet, men frågan är då om kravet på information om lediga anställningar likväl måste uppfyllas. En rimlig lösning är att göra ett undantag från denna skyldighet i dessa fall.

Beträffande dispositivitet hänvisar Saco till de synpunkter som framförts under Uppsägning från arbetsgivarens sida.

Bilägger remissvar från Sacoförbunden Akademikerförbundet SSR, DIK, Fysioterapeuterna, Kyrkans Akademikerförbund, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Arkitekter, Sveriges läkarförbund och Sveriges Psykologförbund..

Med vänlig hälsning  
Sveriges akademikers centralorganisation

Göran Arrius  
Sacos ordförande

Lena Maier Söderberg  
Chefsjurist