

## **Naturvetarnas yttrande avseende remiss *Uppsägningstvister – En översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare* (SOU 2012:62) Betänkande av Uppsägningstvistutredningen**

---

### **Generella kommentarer**

Naturvetarna anser att ansatsen i utredningen att förenkla för och öka viljan att anställa bland småföretagare är lovvärd. Naturvetarna anser att arbetsrätten måste utvecklas och anpassas till arbetsmarknadens nya former. Däremot efterfrågar vi inte några av de förändringar som föreslås i remissen. Vi anser att lagstiftningen ska vara utformad så att det är attraktivt för företag att teckna kollektivavtal, den bör inom vissa områden i princip vara dispositiv så att man kan komplettera med kollektivavtal. Vidare anser Naturvetarna att kollektivavtal är överlägsna lagstiftning eftersom de anpassas till de enskilda verksamheternas behov och förutsättningar, är stabila och samtidigt utvecklingsbara.

Utredningen konstaterar att minst 90 procent, och sannolikt än fler, uppsägningstvister löses på lokal nivå utan inblandning av rättsväsendet. Det är således en väldigt liten del av tvisterna som går vidare till Arbetsdomstolen. Att det ofta tar en lång tid innan domslut faller i de tvister som går vidare till Arbetsdomstolen, enligt utredningens uppskattning i genomsnitt 17 månader och ofta ett par månader till vid tingsrätt, är så klart problematiskt men med tanke på att dessa fall är så få är problemet inte tillräckligt för att motivera de förändringar som utredningen föreslår. Detta då de förändringar som föreslås skulle skapa en maktobalans mellan arbetsgivare och arbetstagare och i stort undergräva hela lagstiftningen.

### **Synpunkter på utredningens förslag**

Utredningen föreslår tre förändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS. Förslagen innebär dels att anställningen inte ska bestå i mer än ett år under en pågående tvist om en uppsägnings giltighet, dels att skadestånden enligt 39 § ska reduceras i förhållande till antalet anställda hos arbetsgivaren, dels att det inte längre ska gå att ogiltigförklara en arbetsbristuppsägning på grund av att arbetsgivaren inte har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.

När det gäller förslaget om ettårsregeln i utredningen så anser Naturvetarna att en sådan här begränsning inte kan införas i nuläget. Detta skulle endast drabba arbetstagaren på ett negativt sätt men löser inte problematiken. Dessutom så kan man inte se på detta (löneutbetalningar) endast som kostnader för arbetsgivaren, som det uttrycks i utredningen, då arbete kan utföras av den anställda under tvistetiden. Vidare skulle det inte få önskade effekter då uppsägningstvister där ogiltigförklaring yrkas redan idag är förtursmål i domstol och det är svårt att se hur denna ändring i lagstiftningen skulle påverka Arbetsdomstolens handläggningstider nämnvärt.

Att skadestånden ska reduceras i förhållande till antalet anställda hos arbetsgivaren är också en åtgärd som skulle missa målet. Skadeståndet måste vara rimligt utifrån den kränkning som den anställda har upplevt och att tro att kränkningar alltid är mildare i företag med få anställda är ett orimligt antagande. Att anta att antalet anställda har en direkt påverkan på betalningsförmågan hos en arbetsgivare är naturligtvis också det ett helt orimligt antagande. Även om merparten av mindre företag inte är så kapitalstarka så finns det också många små företag som har en väldigt stor omsättning.

Att det inte längre ska gå att ogiltigförklara en arbetsbristuppsägning på grund av att arbetsgivaren inte har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet är nog ändå det förslag som är mest negativt. Om det finns lediga arbeten vid en arbetsbristuppsägning som en arbetstagare kan omplaceras till så föreligger inte brist på arbete, varför uppsägningen bör kunna ogiltigförklaras. Om förslaget i remissen skulle antas är det inte bara en försämring för arbetstagaren jämfört med nuvarande lagstiftning utan det undergräver starkt syftet med lagstiftningen på detta område.

Naturvetarna förespråkar en försäkringslösning där den uppsagdes lön under tvistetiden tas från försäkringen. Om det skulle konstateras i en domstol att det inte föreligger saklig grund för uppsägningen så blir arbetsgivaren skyldig att ersätta försäkringen för utlägg, i annat fall täcker försäkringen arbetsgivarens utgifter. En sådan försäkring bör naturligtvis tecknas kollektivt så att alla arbetsgivare inom ett kollektivavtalsområde delar på riskerna.

Arbetsmarknadens parter kan på ett bättre sätt hantera sådana här frågor i kollektivavtal än genom lagstiftning. De omställningsavtal som redan finns på den svenska arbetsmarknaden och som kompletterar skyddet för arbetstagaren vid uppsägning på grund av arbetsbrist är bra exempel på detta. Man kan tänka sig olika typer av kollektivavtal/försäkringar när det gäller detta, beroende på branschens villkor, som dels används vid omställningar och dels används vid tvister.

### **Avslutande kommentarer**

Problematiken som utredningen försöker att råda bot på är de långa handläggningstiderna när tvister går vidare till domstol. Även om det verkar råda en viss förvirring om hur lång tid en tvist i domstol

tar; enligt Svenskt Näringsliv 23 månader, enligt Saco 18 månader och enligt utredningen 17 månader i genomsnitt; så är alla parter på arbetsmarknaden ense om att detta vare sig är bra för arbetsgivare eller arbetstagare. Ett land som nämns i utredningen och som borde framhållas som ett föredöme på detta område är Danmark.

En kollektivavtalslösning, som vi nämnt ovan, och även med viss inspiration från den danska lösningen med en partstillsatt uppsägningsnämnd låter som en mycket bättre väg framåt än utredningens förslag. Utredningen konstaterar att tvister i Danmark som går vidare till uppsägningsnämnden i genomsnitt avgörs efter 100 dagar. Viktigt att framhålla är dock att kollektivavtal så långt det är möjligt, på detta område men även på andra, bör anpassas efter den verksamhet det berör så långt som möjligt.

Med vänlig hälsning,  
Naturvetarna



*Helena Nicklasson*  
Förbundsdirektör

*Kristofer Jerving*  
Utredare arbetsmarknadspolitiska frågor