



HANDLÄGGARE/ENHET  
Arbetslivsenheten  
Sofie Rehnström

DATUM  
2012-12-12

DIARIENUMMER  
20120450

ERT DATUM  
[F 11 Datum]

ER REFERENS  
A2012/3134/ARM

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm

## **LOs yttrande över utredningen ”Uppsägningstvister – En översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare” (SOU 2012:62)**

LO har tagit del av utredningen och lämnar följande yttrande.

### **LOs ställningstagande**

LO avstyrker utredningens förslag.

### **LOs synpunkter**

Utredningens förslag innebär en kraftig förändring av maktbalansen på arbetsmarknaden till arbetsgivarnas fördel och stora principiella förändringar i anställningsskyddet. Lagstiftaren har vid tillkomsten av anställningsskyddslagen (LAS) noga vägt samman samhällets, arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen för att optimera samhällsutvecklingen. Om förslaget realiserar kommer balansen rubbas kraftigt och landets (numera) internationellt sett svaga anställningsskydd försvagas ytterligare, något som givetvis är oacceptabelt för LO. Att anställningsskyddet försämras för tillsvidareanställda påverkar initialt fler män eftersom de i större utsträckning är tillsvidareanställda. Ett försvagat anställningsskydd tenderar dock att i förlängningen hårdare drabba kvinnor eftersom det oftast av arbetsgivare anses vara "reservarbetskraft".

Direktivet till utredningen är ett svar på ett vallöfte från moderaterna. Av direktivet framgår att förslaget ska innebära att det blir billigare att säga upp anställda. Utredaren har med råge realiserat direktivet i det avseendet. I direktivet anges vidare att förslaget ska vara kostnadsneutral för arbetstagare, något som däremot inte uppfylls. Tvärtom torde förslaget bli kostsamt för arbetstagare som riskerar stå utan lön eller annan ersättning under en lång tidsperiod av tvisten. Dessutom kommer det kraftiga övertag för arbetsgivare som tillskapas av förslaget innebära att de förlikningar som erbjuds de anställda bli mycket låga oaktat saklig grund för uppsägning föreligger i tvisten eller inte. Att löntagare ska tvingas ta en stor ekonomisk risk för att kunna driva sin tvist är ett grundskott för den svenska modellen.

POSTADRESS 105 53 Stockholm  
BESÖKSADRESS Barnhusgatan 18  
TELEFON 08-796 25 00 TELEFAX 08-24 52 28  
E-POST mailbox@lo.se HEMSIDA www.lo.se  
ORGANISATIONSNUMMER 802001-9769  
BANKGIRO 368-4834 PLUSGIRO 8 50-8

**Landsorganisationen i Sverige**

Bevekelsegrunden för att kraftigt försämra anställningsskyddet är enligt utredningsdirektivet att arbetsgivare skulle våga anställa fler om det blir billigare att säga upp. Någon evidens för detta påstående finns inte, vare sig i utredningsmaterialet eller framforskat. Enligt utredaren finns det istället en *föreställning* hos arbetsgivarna att det är svårt och dyrt att göra sig av med anställda och att *det inte kan uteslutas* att detta påverkar deras vilja att anställa. LO tror inte att arbetsgivare som har behov av att nyanställa utgår från att dessa ska sägas upp senare. De nuvarande reglerna utgör inte något hinder för anställningar. Arbetsgivaren har alla möjligheter att med provanställning och visstidsanställning säkerställa att en person passar för jobbet. Det är arbetsgivaren som fritt organiserar arbetet och som avgör när en arbetsbristsituation uppstår. Att göra sig av med personal är lätt och billigt redan idag. Att arbetsgivarna eventuellt är felinformerade om rättsläget är definitivt inte ett godtagbart skäl för att försämra reglerna.

Idag är det bara några få procent av alla uppsägningar på grund av personliga skäl som avgörs i domstol. I resten av fallen löses tvisten inom några månader. Av fallen där det blir en domstolstvist, ca 600 per år, är det bara en tredjedel som prövas av domstol medan resten förlikas. Att ett regelverk resulterar i så få domstolstvister är idealiskt. Med ett försvagat anställningsskydd riskerar uppsägningar på grund av personliga skäl att bli fler. Detta innebär en klar risk för att tvisterna i domstol kommer att öka och är dessutom skadligt för omställningsförmågan i samhället. Att bli uppsagd på grund av personliga skäl är stigmatiserande och innebär i de allra flesta fall att det blir svårt att få ett nytt arbete. LOs uppfattning är att ett stort rättssäkerhetsproblem på arbetsmarknaden istället är att arbetstagare sägs upp utan saklig grund och trots det inte vågar ta tvist med risk för att inte få ett nytt arbete. Om den föreslagna lagstiftningen realiserar ökar detta problem. Att agera utifrån påståendet att det är dyrt att säga upp utan att ha klart för sig om det finns saklig grund eller inte i tvisterna är ett allvarligt feltänk.

### **Synpunkter i sak**

Utredaren har föreslagit att LAS ska ändras så att anställningen, vid yrkande om ogiltighet, inte ska kunna pågå mer än ett år. Normaltiden för att avgöra en sådan tvist i arbetsdomstolen är ca 18 månader och vid tingsrätt ca 25 månader. Den nu gällande lagregeln innebär att arbetstagaren ska ha rätt att stå kvar i anställning intill dess tvisten slutligt avgjorts, oavsett vem som får rätt. Av förarbetena framgår att regeln tillkommit för att arbetstagarens faktiska möjligheter att fortsätta anställningen efter ogiltigförklaring inte ska urholkas. Lagstiftaren har förutsatt att det i vissa fall kan dröja länge innan saken blir slutligt avgjord – och vid den intresseavvägningen satt arbetstagarens intresse i första rummet.

Regeln ger starka incitament för att parterna i anställningsavtalet snabbt ska lösa tvisten innan den når domstol. Idag löses praktiskt taget alla tvister av aktuellt slag på ett mycket tidigt stadium. Det är få tvister i domstol. En sådan ordning har stora fördelar för alla parter och bör inte ändras. Förslaget minskar arbetsgivarens incitament att lösa tvisten och är tvistedrivande. Det skulle enligt LOs mening inte bara urholka anställningsskyddet utan även försvåra för individen att effektivt hävda sina rättigheter i praktiken.

När det gäller arbetsbrist kan som huvudregel inte en uppsägning ogiltigförklaras om det inte finns vakanta arbeten vid uppsägningstillfället som den uppsagde klarar av. Utredaren föreslår nu att det senare inte längre ska vara möjligt. LO anser att förslaget strider mot grunderna i LAS och mot det allmänna rättsmedvetandet. Finns det lediga arbeten vid en arbetsbristuppsägning som en arbetstagare kan omplaceras till föreligger inte brist på arbete – följaktligen ska uppsägningen kunna ogiltigförklaras. Förslaget går dessutom utanför direktivet i denna del enligt LOs uppfattning.

Om arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter en dom där en uppsägning eller avskedande förklarats ogiltig, ska arbetsgivaren betala ett normerat skadestånd till arbetstagaren (39 §). Om endast skadestånd yrkas anges i lagrummet den yttre gränsen för skadeståndens storlek. Det är mycket sällsynt (inom LO-kollektivet närmast icke förekommande) – utom i kommuner och landsting – att det sker regelrätta utköp med stöd av dessa regler. Syftet med det normerade skadeståndet är att förmå arbetsgivare att inte åsidosätta domstolarnas domar. Enligt LOs mening är de belopp som utgår idag vid domstolstrots många gånger för låga för att upprätthålla respekten för LAS. Utredaren har föreslagit att det normerade skadeståndet för företag med färre än 50 anställda ska sänkas successivt beroende på anställningstid. LOs uppfattning är att förslaget, som innebär en devalvering av anställningsskyddet, inte bör genomföras.

Utredarens förslag strider mot intentionerna med LAS och kommer att få skadliga följder för svensk arbetsmarknad.

Landsorganisationen i Sverige  
Stockholm som ovan

Karl-Petter Thorwaldsson

Sofie Rehnström