



2021-08-20

## YTTRANDE: EN REFORMERAD ARBETS RÄTT – FÖR FLEXIBILITET, OMSTÄLLINGSFÖRMÅGA OCH TRYGGHET PÅ ARBETSMARKNADEN, DS 2021:17

DIK är fackförbundet för alla som arbetar eller studerar inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor. DIK är en del av Saco och organiserar cirka 20 000 medlemmar inom arbetsmarknadens alla sektorer.

DIK välkomnar att de tre bokstavsutredningarna ligger i linje med parternas principöverenskommelse. Utredningarnas förslag innebär en bättre lösning än förslagen i utredningen *En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30)* och är en förutsättning för att bevara balansen mellan parterna. Även om delar av förslagen innebär vissa försämringar i anställningstryggheten så anser DIK att fördelarna med ett bättre stöd för omställning och utbildning under arbetslivet överväger. Utredningarnas samlade förslag kommer i flera delar vara värdefulla för många av förbundets medlemmar.

### Sammanfattning

DIK välkomnar förslaget om att införa särskild visstidsanställning som snabbare ska övergå till tillsvidareanställning. Förslaget kan få positiva effekter för de medlemsgrupper där det är vanligt att olika former av korta och otrygga anställningar följer på varandra, vilket bland annat förekommer i kultursektorn.

DIK ställer sig också bakom förslaget att anställningsavtal som huvudregel ska anses gälla på heltid, och att arbetsgivaren i de fall det inte gör det skriftligen ska ange skälet. Förslaget är ett steg i riktning mot att göra heltid till norm och eftersom deltidsarbete är vanligast i kvinnodominerade yrken kan det också få positiva effekter på jämställdheten.

Uppsägning från arbetsgivarens sida föreslås grundas på sakliga skäl. DIK anser att det bättre behöver klargöras vilka delar av nuvarande regler som är tänkta att förändras och hur bedömningen av allvaret i avtalsbrotten ska göras. Det är viktigt att man också undersöker om arbetsgivaren har fullgjort sitt arbetsmiljöansvar.

Utredningen föreslår vidare att arbetsgivaren vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska ha rätt att undanta tre arbetstagare som är av särskild betydelse för verksamheten från turordningen. DIK har inte sett något behov av fler undantag från turordningsreglerna och delar utredningens bedömning att förslagen sannolikt kommer ha marginell effekt på sysselsättning och arbetslöshet.

### Övergripande synpunkter

Utredningen har haft i uppdrag att säkerställa att de författningsförslag som lämnas fungerar på både privat och offentlig sektor. Genomförandet av

principöverenskommelsen kommer dock att skilja sig åt i de olika sektorerna. DIK delar de synpunkter Saco framför i sitt remissvar om att utredningen inte i tillräcklig grad har beaktat den offentliga sektorn i sina överväganden. Det gäller bland annat de förbättringar för anställda som avser visstidsanställning, företrädesrätt och uthyrd arbetskraft där det finns särregleringar för anställda i statlig sektor som har företrädare framför LAS.

En modernisering av arbetsrätten borde komma alla anställda till del. I det fortsatta lagstiftningsarbetet behöver regeringen därför bättre beakta offentlig sektor. De särregler om tidsbegränsade anställningar som finns på offentlig sektor behöver också ses över.

DIK delar också Sacos synpunkter om att utredningens redogörelse för hur lagförslagen påverkar befintliga kollektivavtal i olika sektorer är bristfällig. Många gånger kompletterar lagen kollektivavtalen och om lagstiftningen ändras läggs också nya lagregler till avtalsvillkoren. Ett exempel är turordningsundantaget, där både avtalsreglering om turordning och det lagstadgade undantaget kan komma att gälla.

#### 4.1.2 Sakliga skäl för uppsägning

Utredningen föreslår att uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl, vilket kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. Detta innebär att begreppet "saklig grund" i 7 § LAS ersätts med "sakliga skäl".

Liksom är fallet med saklig grund ska frågan om sakliga skäl avgöras med utgångspunkt i om arbetstagaren gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet och om han eller hon själv har eller borde ha insett detta. Av utredningen framgår att prövningen ska ske genom en helhetsbedömning enligt nuvarande rättspraxis. Det innebär att ingen förändring görs i fråga om vilka beteenden, handlingar och omständigheter som ska föreligga för att den anställda ska anses ha brutit mot anställningsavtalet.

DIK anser att det bättre behöver klargöras vilka delar av nuvarande regler som är tänkta att förändras. Förarbetena måste också ge tydlig vägledning kring hur bedömningen av allvaret i avtalsbrotten ska göras. Annars är risken att de nya reglerna blir onödigt tvistedrivande.

Eftersom samarbetsproblem kan påverkas av brister i arbetsmiljön är det också viktigt att man i bedömningen av allvaret i avtalsbrottet undersöker om arbetsgivaren har fullgjort sitt arbetsmiljöansvar och på så sätt kunnat undvika eller begränsa avtalsbrottet. Det behöver också tydligt framgå att arbetstagare även i fortsättningen ska kunna framföra kritik i syfte att utveckla verksamheten utan att det bedöms som samarbetsproblem.

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

Utredningen föreslår att reglerna om sakliga skäl för uppsägning ska vara dispositiva så 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.

DIK anser att det behöver klargöras vilka kriterier som ska avgöra vilka organisationer som kan träffa ett avtal med stöd av bestämmelsen. Inom offentlig sektor saknas det exempelvis en övergripande "huvudorganisation" eller förhandlingskartell och på vissa områden träffas huvudavtal med fackförbund som part. Det är också viktigt att även nybildade sammanslutningar eller förhandlingsorganisationer kan räknas in.

Utredningen anser att det på grund av regeringsformen inte är möjligt att göra 7 § LAS dispositiv för arbetstagare med statlig anställning. Att parterna på den statliga sektorn inte får möjligheten att träffa avtal om saklig grund innebär ett avsteg från utvecklingen mot en mer enhetlig arbetsrätt.

## 5.2 Utökad möjlighet att göra undantag från turordningen

Utredningen föreslår att arbetsgivaren vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska 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.

DIK har inte sett något behov av fler undantag från turordningsreglerna och delar utredningens bedömning att förslagen sannolikt kommer ha marginell effekt på sysselsättning och arbetslöshet. DIK tror snarare att förslagen kan leda till en ökad risk för äldre och sjuka att sägas upp, vilket är olyckligt då dessa grupper ofta har svårt att komma tillbaka från arbetslöshet samtidigt som fler behöver arbeta högre upp i åldrarna.

DIK vill också understryka att arbetsgivaren har ett ansvar att kompetensutveckla sin personal och att hålla sina medarbetare à jour med utvecklingen så att verksamheten kan bedrivas på ett effektivt sätt. DIK vill inte se ökade möjligheter för arbetsgivare att iscensätta arbetsbrist och på så sätt göra undantag för vissa anställda, för att i stället säga upp andra som arbetsgivaren har låtit bli att erbjuda adekvat kompetensutveckling.

### 6.1.2 Anställningen ska inte längre bestå under tvist och 6.1.4 Undantag för vissa fackliga förtroendemän

Utredningen föreslår att om 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.

I enlighet med principöverenskommelsen och utredningens förslag ska anställningen inte längre bestå i de fall där det pågår en tvist om ogiltigförklaring, vilket den gör enligt nuvarande regler i LAS. DIK anser att det behöver förtydligas i förarbetena att anställningen ska återupptas i de fall då domstolen ogiltighetsförklarar uppsägningen. Det behövs också ett klargörande kring vad som ska gälla för de arbetstagare som får nytt jobb under tiden tvisten pågår och som sedan får tillbaka sin tidigare anställning. Arbetstagare som har uppsägningstid hos

sin nya arbetsgivare och därför inte kan inställa sig hos den gamla arbetsgivaren direkt ska inte hamna i kläm.

DIK ställer sig bakom utredningens förslag att om det 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 slutligt har avgjorts. Förtroendemannen ska ha rätt till lön och andra anställningsförmåner så länge anställningen består.

## 6.2.2 Det allmänna skadeståndet ska motverka lagstridiga uppsägningar och avskedanden och 6.3.2 Villkor för arbetslöshetsersättning

Förslaget om att anställningen inte ska pågå under tvist minskar kostnaderna för arbetsgivaren i de fall uppsägningen grundar sig på sakliga skäl. Detta ska kompenseras genom att skadestånden höjs i de fall domstolen dömer till arbetstagarens fördel. På så sätt ska risken för godtyckliga uppsägningar och avskedanden minskas.

Det är domstolarnas uppgift att bestämma skadeståndets storlek och beloppen ska därför inte anges i lagen. DIK välkomnar dock förslaget att man när ersättning för kränkning (allmänt skadestånd) bestäms ska ta hänsyn till syftet att motverka överträdelser av anställningsskyddslagens regler om uppsägning och avskedande, och att detta ska anges i 38 § andra stycket anställningsskyddslagen. Skadeståndsbeloppen behöver följa den övriga prisutvecklingen och räknas upp kontinuerligt, och det behöver tydliggöras att den framtida utvecklingen av skadeståndsnivåerna ska ske på det sätt som Arbetsdomstolen hittills hanterat frågan.

DIK delar bedömningen att en sökande som blivit arbetslös genom en uppsägning och som tvistar med sin förra arbetsgivare om uppsägningens giltighet ska kunna få arbetslöshetsersättning på samma villkor som andra personer som blivit arbetslösa.

## 7.2 Turordning och omställningstid

DIK tillstyrker förslaget att 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 och ska då 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.

Det kommer sannolikt uppstå svårigheter i att avgöra vad som är lika eller i stort sett samma arbetsuppgifter. Utredningens vägledning med exempel i författningskommentaren är en bra början, men för att undvika onödiga tvister krävs mer vägledning som passar flera olika sorters verksamheter.

## 8.2 Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning

DIK tillstyrker förslaget att allmän visstidsanställning ska ersättas av särskild visstidsanställning och att följande ska 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.

DIK ställer sig bakom förslaget som kan få positiva effekter för de medlemsgrupper där visstidsanställningar som timanställningar och säsongarbete är utbrett. Det förekommer bland flera av förbundets yrkesgrupper, särskilt inom kultursektorn där det inte är ovanligt att olika former av korta och otrygga anställningar följer på varandra. Förslaget kan också ha positiva effekter för jämställdheten eftersom kvinnor i högre grad har visstidsanställningar.

DIK vill dock betona att den särreglering som finns på offentlig sektor innebär att genomslaget inte blir lika stort där. Även om det går att använda särskild visstidsanställning finns en risk för att arbetsgivare som har möjligheten i stället visstidsanställer med stöd av annan särreglering.

Eftersom syftet är att arbetsgivare i högre grad ska erbjuda tillsvidareanställning är det viktigt att bevaka att förslaget inte leder till att arbetsgivare väljer att nyanställa i stället för att låta befintliga arbetstagare få tillsvidareanställning.

## 9.2 Anställningsavtal ska anses gälla på heltid

DIK ställer sig bakom förslaget 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.

Förslaget kan i viss mån förebygga att deltidsanställningar används slentrianmässigt genom att arbetsgivaren får reflektera över anledningen till en lägre sysselsättningsgrad. På detta sätt är förslaget ett steg i rätt riktning när det gäller att göra heltid till norm på svensk arbetsmarknad. Eftersom deltidsarbete är vanligast i kvinnodominerade yrken kan det också få positiva effekter på jämställdheten.

Eftersom motivering endast ska ske på arbetstagarens begäran är det dock svårt att veta vilket genomslag förslaget kommer att få i praktiken. Det är troligt att alla nyanställda inte känner sig bekväma med att lägga fram en begäran. DIK anser därför att man bör se över om det i stället ska finnas ett krav på att arbetsgivaren alltid, i samband med att anställningsavtalet ingås, ska ange skälet till varför en anställning inte gäller på heltid. Ett annat alternativ är att begäran sker av lokalfackliga företrädare på arbetsplatsen (i de fall det finns) i stället för den enskilda arbetstagaren.

**Anna Troberg**  
**Förbundsordförande, DIK**

**Johanna Alm Dahlin**  
**Utredare, DIK**

**Johanna Hektor**  
**Biträdande förhandlingschef, DIK**