

Uppsägningstvister

*En översyn av regelverket kring tvister i samband
med uppsägning av arbetstagare*

Betänkande av Uppsägningstvistutredningen

Stockholm 2012



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2012:62

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-598 191 91
Ordertel: 08-598 191 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss – hur och varför. Statsrådsberedningen (SB PM 2003:2, reviderad 2009-05-02)
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som ska svara på remiss.
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på
<http://www.regeringen.se/remiss>

Textbearbetning och layout har utförts av Regeringskansliet, FA/kommittéservice.

Tryckt av Elanders Sverige AB.
Stockholm 2012

ISBN 978-91-38-23795-3
ISSN 0375-250X

Till statsrådet Hillevi Engström

Regeringen beslutade den 15 september 2011 att utse en särskild utredare för att göra en översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning. Enligt direktivet ska utredaren lämna förslag på hur kostnaderna för arbetsgivare vid sådana tvister ska kunna begränsas i syfte att främja nyanställningar. Som särskild utredare förordnades samma dag professorn Jonas Malmberg.

Utredningen har antagit namnet Uppsägningstvistutredningen.

Som experter att biträda utredningen förordnades fr.o.m. den 3 oktober 2011 kanslirådet Hanna Björknäs, Arbetsmarknadsdepartementet, adjungerade professorn Oskar Nordström Skans, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering och departementssekreteraren Sofie Lagerstedt, Näringsdepartementet.

I arbetet har deltagit en referensgrupp bestående av arbetsrättsjuristen Niklas Beckman, Svenskt Näringsliv, arbetsmarknads-experten Anders Fogelberg, Företagarna, seniorjuristen Ingemar Hamskär, TCO, juristen Helena Larsson, Saco, juristen Sofie Rehnström, LO, arbetsrättsjuristen Hanna Schmidt, Arbetsgivarverket och arbetsrättsjuristen Johanna Torstensson, SKL.

Fr.o.m. den 30 april 2012 förordnades ämnesrådet Martin Söderström, Finansdepartementet, som expert i utredningen.

Som sekreterare i utredningen anställdes fr.o.m. den 3 oktober 2011 hovrättsfiskalen Lina Zettergren.

Synpunkter har inhämtats från arbetsrättsexperter i de länder vars rättsliga reglering har beskrivits i betänkandet. Ett särskilt tack riktas till Jens Kristiansen, Michael Gotthardt, Mona Næss, Niklas Bruun och Taco van Peijpe.

Utredningen överlämnar härmed betänkandet *Uppsägningstvister. En översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare* (SOU 2012:62). Med detta är uppdraget slutfört.

Stockholm i september 2012

Jonas Malmberg

/Lina Zettergren

Innehåll

Förkortningar	11
Sammanfattning	13
Summary	19
Författningsförslag	25
1 Utredningens uppdrag och arbete	41
1.1 Utredningens uppdrag.....	41
1.2 Utredningens arbete	41
2 Gällande rätt	45
2.1 Anställningsskydd.....	45
2.1.1 Saklig grund för uppsägning	45
2.1.2 Personliga skäl	46
2.1.3 Arbetsbrist	46
2.1.4 Avskedande	47
2.1.5 Varsel och överläggning m.m.....	47
2.2 Anställningen under tvist	48
2.3 Arbetsvistprocessen	50
2.3.1 Förhandlingsordningar.....	50
2.3.2 Arbetsvistlagen.....	50
2.3.3 Interimistiska beslut	51
2.4 Sanktioner.....	55
2.4.1 Ogiltighet	55
2.4.2 Skadestånd.....	56

2.5	Anställningsskydd enligt andra lagar	58
2.6	Arbetslöshetsersättning	59
2.7	Omställningsavtal.....	63
3	Uppsägningstvister i praktiken	65
3.1	Utredningens undersökningar.....	65
3.2	Tvister som löses vid domstol	67
3.2.1	Hur avgörs tvisterna?	67
3.2.2	Hur många tvister rör det sig om?	69
3.2.3	Hur lång tid tar det från uppsägning eller avskedande till dess dom meddelas?	70
3.2.4	Hur ofta sker utköp enligt 39 § LAS?	72
3.2.5	Vilka är arbetsgivarna?	72
3.2.6	Hur vanligt är det med interimistiska yrkanden?	73
3.3	Tvister som löses utanför domstol.....	73
3.3.1	Hur många tvister löses utanför domstol?	73
3.3.2	Hur lång tid tar det från uppsägning eller avskedande till dess tvisten löses utanför domstol?	74
3.3.3	Vad innebär förlikningarna?	75
4	Rättsjämförelse	77
4.1	Norge	77
4.2	Danmark	78
4.3	Finland	80
4.4	Tyskland.....	81
4.5	Nederländerna	83
5	Diskussionen om uppsägningstvister	85
5.1	Inledning.....	85
5.2	Tidigare diskussion.....	85
5.3	Parternas syn på uppsägningstvister	86

6	Överväganden och förslag.....	91
6.1	Utgångspunkter	91
6.1.1	Inledning	91
6.1.2	Effekter på anställningstryggheten.....	91
6.1.3	Effekter på sysselsättningen.....	93
6.1.4	Lagen och dess tillämpning i praktiken.....	96
6.1.5	Tidsaspekten m.m.....	97
6.2	Möjliga åtgärder som övervägts men avfärdats	98
6.2.1	Vissa åtgärder för att förkorta tvistetiden.....	98
6.2.2	Undantag från 34 § LAS för små arbetsgivare	102
6.2.3	Försäkringslösning	103
6.2.4	Förändrade förutsättningar för ogiltigförklaring	104
6.2.5	Borttagen rätt till anställning under tvist.....	106
6.2.6	Sänkt beviskrav vid interimistiska beslut	108
6.2.7	Ändrade ersättningsregler	109
6.2.8	Tidigarelagd skyldighet för arbetsgivaren att ange grunden för uppsägningen	112
6.3	Utredningens förslag	114
6.3.1	Begränsning av anställningens bestånd under tvist ..	115
6.3.2	Differentiering av nivåerna i 39 § LAS.....	119
6.3.3	Begränsning av möjligheten att ogiltigförklara arbetsbristuppsägningar	122
6.3.4	Följdändringar.....	124
6.3.5	Sammanfattning.....	124
7	Konsekvenser.....	127
7.1	Inledning.....	127
7.1.1	Problem och syftet med förändringarna	127
7.1.2	Utredningens förslag.....	128
7.1.3	Alternativa förslag	128
7.2	Berörda parter och processer	129
7.3	Konsekvenser för företag	129
7.3.1	Vilka företag påverkas?.....	129
7.3.2	Kostnader i samband med uppsägningstvister.....	130
7.3.3	Särskilda effekter för små företag.....	135
7.3.4	Andra effekter för företag.....	136

7.4	Konsekvenser för offentlig verksamhet.....	137
7.4.1	Staten, kommuner och landsting som arbetsgivare.....	137
7.4.2	Övriga samhällsekonomiska konsekvenser.....	137
7.5	Konsekvenser för arbetsgivarnas vilja att anställa.....	139
7.6	Påverkan på parternas handlingsmönster.....	140
7.7	Påverkan på arbetsmarknadsparternas roll när det gäller hur tvister löses.....	141
7.8	Påverkan på anställningstryggheten.....	141
7.9	Påverkan på hur snabbt tvister kan lösas.....	143
7.10	Påverkan på sysselsättningen.....	144
7.11	Effekter för arbetstagare.....	144
7.12	Betydelse för regelverkets förutsägbarhet.....	146
7.13	EU-rätten och Sveriges åtaganden enligt internationella instrument.....	147
7.14	Påverkan på det kommunala självstyret.....	149
7.15	Betydelse för brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet.....	149
7.16	Betydelse för sysselsättningen och offentlig service i olika delar av landet.....	149
7.17	Betydelse för jämställdheten mellan kvinnor och män.....	149
7.18	Betydelse för möjligheten att nå de integrationspolitiska målen.....	150
7.19	Konsekvenser för övrig lagstiftning på området.....	150
7.20	Ikraftträdande m.m.....	152
8	Ikraftträdande och övergångsbestämmelser.....	153
8.1	Ikraftträdande.....	153
8.2	Övergångsbestämmelser.....	153

9	Författningskommentarer	155
9.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	155
9.2	Övriga förslag.....	158
	Referenser	159
	Bilagor	
	<i>Bilaga 1</i> Kommittédirektiv	161
	<i>Bilaga 2</i> Utredningens beräkningar.....	167
	<i>Bilaga 3</i> Skadestånd enligt 39 § LAS.....	173

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
ALF	Lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring
EU	Europeiska unionen
IAF	Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
ILO	International Labour Organization
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
RB	Rättegångsbalken (1942:740)
Saco	Sveriges akademikers centralorganisation
SKL	Sveriges Kommuner och Landsting
Skr.	Skrivelse
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

Sammanfattning

Uppdraget

Utredningen har haft i uppdrag att se över reglerna kring tvister i samband med uppsägningar och att lämna förslag på hur arbetsgivarnas kostnader i samband med sådana tvister kan begränsas. Förslagen ska även bidra till systemets förutsägbarhet och syfta till att främja nyanställningar. En utgångspunkt är enligt direktivet att det inte finns skäl att genomföra några större förändringar av anställningsskyddet men att balansen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen i samband med uppsägningstvister bör ses över.

I uppdraget har bl.a. ingått att göra en kartläggning av hur tvister i samband med att en anställning avslutas hanteras i praktiken och att bedöma vilka problem regleringen medför för arbetsgivare och arbetstagare. Vid analysen av vilka problem det nuvarande regelverket medför och vilka effekter utredningens förslag kan få ska särskild hänsyn tas till situationen för små arbetsgivare, särskilt privata.

Vidare har vi haft i uppdrag att redovisa hur motsvarande reglering ser ut i ett antal andra länder. Utredningen har valt att beskriva regleringen i Danmark, Norge, Finland, Tyskland och Nederländerna.

Utredningsarbetet har i direktivet begränsats på så sätt att frågor angående turordning vid uppsägning pga. arbetsbrist ska lämnas utanför.

Utredningens förslag

Utredningens målsättning är att föreslå en kombination av förändringar som gemensamt kan medföra en snabbare hantering av uppsägningstvister med lägre kostnader för arbetsgivarna utan att

anställningstryggheten och arbetstagarnas möjligheter att ta tillvara sin rätt sätts ur spel. Vi har vidare beaktat hur systemet fungerar i dag och de effekter av den nuvarande regleringen som våra undersökningar visar och arbetsmarknadens parter har pekat på.

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. Eftersom förslagen omfattar införande av en ny paragraf föreslår utredningen även följdändringar i ett antal andra lagar som hänvisar till LAS.

Anställningen under tvist

När en arbetstagare blir uppsagd från en tillsvidareanställning upphör anställningen vid uppsägningstidens utgång. Om det uppkommer en tvist och arbetstagaren yrkar att uppsägningen ska ogiltigförklaras upphör dock inte anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt har avgjorts (34 § andra stycket LAS). Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner så länge anställningen består och denne är även skyldig att utföra arbete för arbetsgivarens räkning.

Utredningens undersökningar visar att varannan tvist om uppsägning tar mer än 17 månader från uppsägningen till dess Arbetsdomstolen dömer i målet som första och enda instans. Vid tingsrätt tar det ofta ytterligare några månader. Detta är ett problem, dels för att parterna får ägna mycket tid och resurser åt tvisten, dels för att det blir oförutsägbart för arbetsgivaren hur länge denne kommer att behöva betala lön till arbetstagaren i samband med en uppsägningstvist. Utredningen föreslår därför att det ska införas en gräns för hur länge anställningen består under tvist. Vi bedömer att en sådan förändring ökar förutsägbarheten men framför allt att den ger parterna (och domstolarna) starka incitament att hantera uppsägningstvister mer skyndsamt än tidigare.

För att arbetstagaren ska ha en rimlig chans att få sitt ogiltighetsyrkande prövat utan att anställningen dessförinnan upphör bör tiden vara så lång att det är möjligt att, vid en rask handläggning,

slutligt pröva en tvist under den perioden även om tvisten förs till domstol.

Utredningens förslag är att anställningen ska bestå i högst ett år från uppsägningstillfället. Ett år är en frist som är enkel att komma ihåg och förhålla sig till under hela tvisteprocessen. Det bör i många fall vara möjligt att hinna med en prövning i en instans inom ett år om såväl eventuella tvisteförhandlingar som domstolsprocessen bedrivs så skyndsamt som möjligt. Om en tingsrätt bifaller ett ogiltighetsyrkande ska tingsrätten kunna förordna att domen ska gälla även under en eventuell tvist i Arbetsdomstolen.

Utredningen föreslår även att det ska införas en undantagsregel enligt vilken anställningen efter domstolsbeslut kan bestå längre än ett år om arbetsgivaren genom vårdslöshet eller försummelse har föranlett att domen i målet fördröjs.

Skadestånd enligt 39 §

Om en arbetstagare blir uppsagd utan att det föreligger saklig grund kan han eller hon ha rätt till ekonomiskt skadestånd (38 § LAS). Skadeståndet ersätter förlust som avser tiden efter att anställningen upphört och får högst uppgå till det belopp som anges i 39 § LAS, dvs. motsvarande 16, 24 eller 32 månadslöner beroende på arbetstagarens sammanlagda anställningstid. Om en uppsägning ogiltigförklaras men arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter domen ska arbetsgivaren betala ett normerat skadestånd som uppgår till de nyss beskrivna nivåerna i 39 §.

En sänkning av nivån på de skadestånd som regleras i 39 § kan enligt utredningens bedömning påverka bilden av vad det kostar att förlora en uppsägningstvist och därmed den riskbedömning som en arbetsgivare gör när den överväger att nyanställa en arbetstagare. Förändringen kan främst få betydelse för små privata arbetsgivare eftersom dessa typiskt sett lär vara särskilt känsliga för de ekonomiska risker som en nyanställning är förenad med.

Vår bedömning är dock att en generell sänkning av skadestånden inte är lämplig, bl.a. eftersom sänkningen skulle påverka arbetsgivare av olika storlekar på olika sätt och att de stora arbetsgivarnas incitament att följa lagen skulle minska. I stället anser vi att nivåerna i 39 § bör vara olika höga beroende på arbetsgivarens storlek.

Utredningen föreslår att den högsta och den lägsta nivån på skadestånden enligt 39 § ska vara oförändrade men att skadeståndet för en arbetsgivare som har färre än 50 anställda vid uppsägningen ska reduceras med en månadslön för var femte anställd som understiger det antalet.

Ogiltigförklaring av arbetsbristuppsägningar

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist måste arbetsgivaren följa vissa turordningsregler (22 § LAS). Om en arbetstagare sägs upp i strid mot turordningsregler kan han eller hon dock inte få uppsägningen ogiltigförklarad (34 § första stycket LAS). Regeln motiveras av att en arbetsgivare, efter genomförda förhandlingar med berörda arbetstagarorganisationer, måste kunna genomföra en driftsin-skränkning utan att denna stoppas av att uppsagda arbetstagare som ifrågasätter turordningen har rätt att stå kvar i anställningen under tvist. I förarbetena till LAS anförs att det inte heller är lämpligt att arbetstagaren efter vunnen tvist får rätt att återgå i anställningen eftersom turordningstvister i så fall skulle kunna medföra att en annan arbetstagare måste sägas upp i stället (se vidare avsnitt 6.3.3).

En uppsägning är heller inte sakligt grundad om arbetsgivaren borde ha omplacerat arbetstagaren till ett annat ledigt arbete, 7 § andra stycket LAS. I en sådan situation kan uppsägningen ogiltigförklaras enligt 34 § första stycket. Utredningen anser dock att samma skäl som har anförts för varför en uppsägning inte ska kunna ogiltigförklaras endast därför att den strider mot turordningsregler gör sig gällande även vid uppsägningar som vidtagits i strid mot omplaceringsskyldigheten i 7 § andra stycket. Den nuvarande ordningen fördröjer och försvårar enligt utredningens mening strukturuomvandlingar och förstärker anställningsskyddet för vissa arbetstagare på andra arbetstgares bekostnad. Utredningens förslag är därför att arbetsbristuppsägningar inte längre ska kunna ogiltigförklaras med hänvisning till att arbetsgivaren inte har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Det ska således endast vara möjligt att yrka skadestånd i sådana situationer.

Kartläggningen

Utredningen har, i enlighet med direktivet, genomfört en kartläggning av hur uppsägningstvister hanteras i praktiken. Vi har valt att även inkludera avskedandetvister i kartläggningen eftersom reglerna hänger nära samman med varandra. Kartläggningen har inkluderat både tvister som avgörs i domstol och tvister som avgörs utan att föras till domstol.

För att kunna kartlägga domstolstvisterna har vi gått igenom ett stort antal domar. Det rör sig dels om mål som rör ogiltighet och skadestånd på grund av uppsägning eller avskedande, dels om mål som enbart rör skadestånd. Vi har valt att huvudsakligen koncentrera oss på domar från Arbetsdomstolen och fyra tingsrätter under åren 2005–2010.

När det gäller de tvister som avgörs på förhandlingsstadiet har vi ställt frågor till referensgruppen som med hjälp av sina respektive organisationer har bidragit med underlag.

Kartläggningen har visat att de allra flesta uppsägnings- och avskedandetvister, troligtvis över 90 procent, avgörs mellan parterna utan att tvisten förs till domstol. Det vanligaste vid sådana lösningar är att parterna kommer överens om att anställningen upphör ett visst datum och att arbetsgivaren betalar en ersättning till arbetstagaren.

Utifrån det insamlade materialet har utredningen gjort beräkningar som tyder på att det totalt är omkring 600 uppsägnings- och avskedandetvister (av sådant slag som behandlas av utredningen) som förs till domstol varje år. Varannan tvist som prövas i sak av domstol tar mer än 17 månader från uppsägning eller avskedande till dess Arbetsdomstolen meddelar dom i målet. Om tvisten prövas vid tingsrätt tar det något längre tid från uppsägning eller avskedande till dom. Varannan tvist som prövas av tingsrätt och som överklagas till Arbetsdomstolen tar mer än 35 månader från uppsägning eller avskedande till dom i Arbetsdomstolen.

Den genomsnittliga tidsåtgången är kortare bland de mål där arbetstagaren yrkar ogiltighet än bland de mål där arbetstagaren endast yrkar skadestånd.

Kartläggningen visar vidare att Arbetsdomstolen ogiltigförklarade i snitt tre uppsägningar per år under de granskade åren. Ungefär sju av tio tingsrättsdomar innebar att domstolen stadfäste en förlikning mellan parterna. I Arbetsdomstolen är motsvarande andel drygt en av tio.

Summary

The assignment

In September 2011, the Government assigned a Commission to review the rules regarding disputes concerning dismissals, and to propose how the employers' costs in conjunction with such disputes can be limited, in order to promote employment. The proposals should also contribute to the predictability of the system. According to the directive, there is no reason to significantly change the current Employment Protection Act, 1982:80 (LAS), but the balance between the employer and the employees interest in conjunction with disputes concerning dismissals should be reviewed.

One task of the Commission was to survey how disputes concerning dismissals are handled in practice, and to analyse what problems the rules and regulations are causing for the employer and the employee. During the analysis of the problems of the existing law and what effects the Commissions' proposals may have, special attention should be paid to small enterprises.

Furthermore, the Commission has had the task to compare the laws on disputes regarding termination of employment in a number of different countries. The Commission has chosen Denmark, Norway, Finland, Germany and The Netherlands.

According to its directives, the Commission should not make any proposals concerning the priority rules ("first in last out principle") in relation to collective redundancy.

Proposals

The Commission proposes a combination of amendments, which aims at a faster handling of disputes concerning dismissals with lower costs for the employer, without the employment protection and the employee's rights being jeopardised. We have considered how the system works today and the effects of the existing laws.

The Commission proposes three amendments to the Employment Protection Act. First, an employment shall not last more than one year during an on-going dispute regarding the validity of a dismissal. Second, economic damages according to § 39 LAS shall be reduced in proportion to the number of employees of the employer. Third, it shall no longer be possible to declare a dismissal due to shortage of work to be void, because the employer has not fulfilled its responsibility to find the employee alternative work within the company. Since the proposal includes an introduction of a new section in the Employment Protection Act, the Commission also suggests consequential amendments to a number of other statutes that refer to the LAS.

Employment during dispute

When an employee is dismissed, the employment ceases at the end of the period of notice. However, if there is a dispute regarding the validity of the dismissal, the employment does not end as a result of the dismissal until the dispute has been finally resolved (§ 34, second paragraph LAS). The employee is entitled to salary and other benefits as long as the employment is in-force, and he/she is also obliged to perform work for the employer.

The surveys of the Commission show that half of all disputes concerning dismissals take more than 17 months from the dismissal until the Labour Court delivers its judgment as the first and only court. At the District Courts, it often takes an additional few months. This is a problem because the parties spend a lot of time and resources on the dispute. Further, for the employer it is unpredictable how long they will have to pay wages to the employee during the dispute. The Commission, therefore, proposes that the employment during the dispute shall last no longer than one year from the dismissal. We believe that such a change will increase the predictability; but above all, it allows the parties (and the courts)

strong incentives to handle disputes more expeditiously than before.

In order for the employee to have a reasonable chance to invalidate the dismissal without the employment being terminated, the time should be long enough that it is possible, with an efficient handling, to conclusively resolve a dispute during that period even if the dispute is brought to court.

The Commission proposes that the employment shall last, at the most, one year from the notice of dismissal. In most cases, it should be possible to have a trial within a year if both the negotiations of grievance and the court procedures are conducted as expeditiously as possible. If a District Court declares the dismissal to be void and there is an appeal to the Labour Court, there shall be a possibility for the employment to continue while in the Labour Court, even if more than a year has elapsed since the dismissal.

The Commission also proposes an exception, according to which, the Courts may decide that the employment shall last longer than one year if the employer through carelessness or neglect has led to the judgment being delayed.

Damages according to § 39

If an employee is dismissed without just cause, he or she is entitled to damages (§ 38 LAS). Damages, which compensate for economic loss after the termination of employment may not exceed the amount specified in § 39 LAS, corresponding to 16, 24 or 32 months wages depending on the employee's total period of employment. If a dismissal is declared invalid, but the employer refuses to comply with the judgment, the employer shall pay standardised damages amounting to the above-described levels in § 39.

According to the Commission's assessment, a reduction in the level of compensation, governed by § 39, can affect the view of what it costs to lose a dismissal dispute and thus, the risk assessment that an employer does when he/she considers hiring an employee. The amendment may primarily have importance for small enterprises as they are said to be particularly sensitive to the economic risks that hiring a new employee is associated with.

The Commission is of the opinion that a general reduction of damages is not appropriate because, among other things, the reduction would affect employers of different sizes in different ways,

and that large employers' incentive to follow the law would decrease. Instead, we believe that the levels in § 39 should depend on the employer's size.

The Commission proposes that the highest and the lowest level of damages under § 39 shall remain unchanged, but that the damages for an employer with fewer than 50 employees shall be reduced by one month's salary for every fifth employee below that number.

Invalid shortage of work dismissals

Upon dismissal due to shortage of work, the employer must follow certain priority rules (§ 22 LAS). If an employee is dismissed in violation of the priority rules, he or she cannot have their termination invalidated (§ 34 first paragraph LAS). According to the preparatory work of the LAS, an employer must be able to implement the redundancy, without this being stopped by workers claiming that they should not have been dismissed according to the priority rule, and thus remaining employed during the dispute. Further, it is stated that it is not appropriate for the employee winning a dispute regarding the priority rules to have the right to return to employment, since this would lead to another employee being dismissed instead (see Section 6.3.3).

A dismissal is not subject to a just cause if the employer can reasonably be expected to find the employee alternative work within the company, § 7 second paragraph LAS. In such a situation, the termination may be declared invalid under § 34 first paragraph. The Commission considers that the same reasons given for why a dismissal should not be declared invalid only because it is in violation of the priority rules is also applicable for violations of the reassignment requirement of § 7 second paragraph. According to the Commission, the current system delays and obstructs structural changes, and enhances employment protection for some workers at the expense of other workers. Therefore, the Commission proposes that dismissal due to shortage of work shall no longer be declared invalid on the grounds that the employer has not fulfilled its reassignment responsibilities. It shall only be possible to claim damages in such situations.

The Survey

In accordance with the directive, the Commission has carried out a survey of how dismissal disputes are handled in practice. The survey also includes disputes concerning summary dismissal because the rules are closely related to those concerning ordinary dismissal. The survey has included both disputes settled in court and disputes settled outside of court.

The survey covers a large number of judgments, relating both to invalidity of dismissals and damages, during the period 2005–2010. With regard to disputes that are solved at the negotiation stage, we have posed questions to the reference group that has provided support with the help of their respective organisations.

The survey showed that the vast majority of terminations and dismissal disputes, probably over 90 per cent, are settled without the dispute being brought to court. The most common solution is that the parties agree that the employment ends on a certain date, and that the employer pays compensation to the employee.

Based on the collected material, the Commission's calculations reflect that there is a total of about 600 dismissal disputes brought to court each year. Every second dispute tried by the Labour Court takes more than 17 months from the dismissal until judgment. If the dispute is tried by the District Court, it takes a slightly longer time. Every second trial before the District Court that is appealed to the Labour Court takes more than 35 months from the dismissal to the final judgment of the Labour Court.

The average duration is shorter among the cases where the employee claims invalidity of dismissal than in the cases where the employee only claims damages.

The survey further shows that the Labour Court, on average, declares three ordinary dismissals invalid per year. In approximately seven out of ten District Court rulings, the Court confirms a settlement between the parties. In the Labour Court, the proportion is just over one in ten.

Författningsförslag

1 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd

dels att 34 och 39 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas en ny paragraf, 34 a §, med följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

34 §

Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, *skall* uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock *ej*, om *uppsägningen* angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, *ska* uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock *inte*, om *en uppsägning på grund av arbetsbrist* angrips endast därför att den strider mot turordningsregler eller mot *omplaceringskyldigheten i 7 § andra stycket*.

Domstol får förordna att dom om ogiltighet enligt första stycket ska gälla trots att den inte har vunnit laga kraft.

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning skall upphöra.

34 a §

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör inte anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts eller ett år har förflutit sedan uppsägningen. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning ska upphöra.

Om arbetsgivaren genom vårdslöshet eller försummelse föranlett att dom i målet fördröjs, kan domstol för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen trots uppsägningen ska bestå under viss tid eller tills tvisten har slutligt avgjorts.

39 §¹

Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning *skall* gälla tills vidare, *skall* anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren *skall* för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser.

Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning *ska* gälla tills vidare, *ska* anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren *ska* för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser.

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande

16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid,

24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid,

32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

¹ Senaste lydelse 2007:389.

Skadeståndet får *dock* inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Har arbetstagaren varit anställd mindre än sex månader, *skall* beloppet *likväl* motsvara sex månadslöner.

Har arbetsgivaren färre än 50 anställda, ska beloppet minskas med en månadslön för var femte anställd som understiger detta antal. Skadeståndet får inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Har arbetstagaren varit anställd mindre än sex månader, *ska* beloppet *ändå* motsvara sex månadslöner.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2014.
 2. För uppsägningar och avskedanden som har vidtagits före den 1 januari 2014 gäller bestämmelsernas äldre lydelse.

2 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

Härigenom föreskrivs att 8 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

8 §²

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering *skall* facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Kan förtroendemannen endast efter omplacering beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att han *skall* ges företräde att han har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.

Uppsägning som sker i strid med första stycket *skall* på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid *skall* 34 § *andra och tredje styckena*, 37, 39, 40 och 42 §§ samt 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd *gälla*.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering *ska* facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Kan förtroendemannen endast efter omplacering beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att han *ska* ges företräde att han har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.

Uppsägning som sker i strid med första stycket *ska* på yrkande av förtroendemannen förklaras ogiltig. Härvid *ska* 34 § *andra stycket*, 34 a §, 37, 39, 40 och 42 §§ samt 43 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd *äga motsvarande tillämpning*.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2014.

2. För uppsägningar som har vidtagits före den 1 januari 2014 gäller bestämmelsens äldre lydelse.

² Senaste lydelse 1982:87.

3 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

Härigenom föreskrivs att 8 § lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Sker uppsägning eller avskedande enbart av det skälet att arbetstagare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet, *skall* åtgärden på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltig. Därvid *skall* 34, 35, 37, 39, 40, 42 och 43 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

8 §³

Sker uppsägning eller avskedande enbart av det skälet att arbetstagare begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet, *ska* åtgärden på yrkande av arbetstagaren förklaras ogiltig. Därvid *ska* 34–35, 37, 39, 40, 42 och 43 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2014.
 2. För uppsägningar som har vidtagits före den 1 januari 2014 gäller bestämmelsens äldre lydelse.

³ Senaste lydelse 1982:89.

4 Förslag till lag om ändring i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.

Härigenom föreskrivs att 10 § lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m. ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

10 §⁴

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande *ska* 34–35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2014.

2. För uppsägningar som har vidtagits före den 1 januari 2014 gäller bestämmelsens äldre lydelse.

⁴ Senaste lydelse 1982:93.

5 Förslag till lag om ändring i lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare

Härigenom föreskrivs att 9 § lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 §

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, *skall 34 och 35 §§, 37 §, 38 §* andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, *ska 34–35 §§, 37 §, 38 §* andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2014.
 2. För uppsägningar som har vidtagits före den 1 januari 2014 gäller bestämmelsens äldre lydelse.

6 Förslag till lag om ändring i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård

Härigenom föreskrivs att 27 § lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

27 §

Mål om tillämpning av 21–26 §§ handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, *ska* 34–35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2014.
 2. För uppsägningar som har vidtagits före den 1 januari 2014 gäller bestämmelsens äldre lydelse.

7 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt

Härigenom föreskrivs att 9 kap. 6 § lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 kap.

6 §

Om uppsägning eller avskedande sker i strid mot bestämmelserna i detta kapitel, *skall* åtgärden förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Beträffande tvist om giltigheten av uppsägning eller avskedande *skall* 34, 35, 37, 39, 40, 42 och 43 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

Om uppsägning eller avskedande sker i strid mot bestämmelserna i detta kapitel, *ska* åtgärden förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Beträffande tvist om giltigheten av uppsägning eller avskedande *ska* 34–35, 37, 39, 40, 42 och 43 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2014.
 2. För uppsägningar som har vidtagits före den 1 januari 2014 gäller bestämmelsens äldre lydelse.

8 Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

Härigenom föreskrivs att 23 § föräldraledighetslagen (1995:584) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

23 §

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, *skall* 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, *ska* 34–35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2014.

2. För uppsägningar som har vidtagits före den 1 januari 2014 gäller bestämmelsens äldre lydelse.

9 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet

Härigenom föreskrivs att 11 § lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

11 §

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av en uppsägning eller ett avskedande, tillämpas 34 och 35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Förs talan med anledning av en uppsägning eller ett avskedande, tillämpas 34–35 §§, 37 §, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2014.
 2. För uppsägningar som har vidtagits före den 1 januari 2014 gäller bestämmelsens äldre lydelse.

10 Förslag till lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl

Härigenom föreskrivs att 6 § lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 §

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande tilllämpas 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande tilllämpas 34–35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2014.

2. För uppsägningar som har vidtagits före den 1 januari 2014 gäller bestämmelsens äldre lydelse.

11 Förslag till lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete

Härigenom föreskrivs att 14 § lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

14 §

Mål om tillämpningen av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, ska 34, 35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, ska 34–35 och 37 §§, 38 § andra stycket andra meningen, 39–42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2014.
 2. För uppsägningar som har vidtagits före den 1 januari 2014 gäller bestämmelsens äldre lydelse.

12 Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

Härigenom föreskrivs att 6 kap. 8 § diskrimineringslagen (2008:567) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 kap.

8 §⁵

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 34 § om en uppsägnings giltighet m.m.,
- 35 § om ett avskedandes giltighet m.m.,
- 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats, och
- 43 § första stycket andra meningen och andra stycket om skyndsam handläggning m.m.

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 34 och 34 a §§ om en uppsägnings giltighet m.m.,
- 35 § om ett avskedandes giltighet m.m.,
- 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats, och
- 43 § första stycket andra meningen och andra stycket om skyndsam handläggning m.m.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2014.

2. För uppsägningar som har vidtagits före den 1 januari 2014 gäller bestämmelsens äldre lydelse.

⁵ Senaste lydelse 2011:742.

1 Utredningens uppdrag och arbete

1.1 Utredningens uppdrag

Utredningens uppdrag är att se över reglerna kring tvister i samband med uppsägningar och lämna förslag på hur arbetsgivarnas kostnader i samband med sådana tvister kan begränsas. Förslagen ska även bidra till systemets förutsägbarhet och syfta till att främja nyanställningar. I uppdraget ingår bl.a. att göra en kartläggning av hur tvister i samband med att en anställning avslutas hanteras i praktiken, att bedöma vilka problem regleringen medför för parterna och att beskriva vilken roll arbetsmarknadens parter och kollektivavtal har vid tvister om uppsägningar. Vid analysen av problemen och vid utformningen av förslagen ska utredningen ta särskild hänsyn till situationen för små arbetsgivare, särskilt privata.

En utgångspunkt för utredningen är enligt direktivet att det inte finns skäl att genomföra några större förändringar av anställningsskyddet men att balansen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen i samband med uppsägningstvister bör ses över.

Uppdraget är begränsat på så sätt att frågor angående turordning vid uppsägning pga. arbetsbrist ska lämnas utanför. Däremot får utredningen se över reglerna kring avskedandetvister om det bedöms vara lämpligt.

1.2 Utredningens arbete

Utredningen har bestått av den särskilde utredaren och en utredningssekreterare. En referensgrupp bestående av representanter för LO, TCO och Saco samt Svenskt Näringsliv, Företagarna, SKL och Arbetsgivarverket har biträtt utredningens arbete. Vidare har fyra experter från Arbetsmarknadsdepartementet, Näringsdepartementet,

Finansdepartementet respektive Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering varit knutna till utredningen. Sammanträden med referensgruppen och experterna har hållits vid fem tillfällen.

De synpunkter som utredningen har fått del av genom referensgruppen och experterna har beaktats i de bedömningar som utredningen har gjort. Slutsatserna som dras av underlaget och de förslag som läggs fram står dock utredaren ensam för. I betänkandet använder vi uttrycken ”utredningen” och ”vi” för att markera att texten i praktiken skrivits av den särskilde utredaren och utredningssekreteraren gemensamt.

I betänkandet skriver vi om våra överväganden angående reglernas effekter för företag av olika storlekar. Det finns olika sätt att definiera och dela in företag utifrån deras storlek. Inom EU gäller en rekommendation som kategoriserar mikro-, små och medelstora företag (SMF). Företagen kategoriseras utifrån sin personalstyrka och omsättning eller årliga balansomslutning. Ett medelstort företag definieras som ett företag som sysselsätter färre än 250 personer och vars årsomsättning inte överstiger 50 miljoner euro eller vars balansomslutning inte överstiger 43 miljoner euro per år. Ett litet företag definieras som ett företag som sysselsätter färre än 50 personer och vars omsättning eller balansomslutning inte överstiger 10 miljoner euro per år. Ett mikroföretag definieras i sin tur som ett företag som sysselsätter färre än 10 personer och vars omsättning eller balansomslutning inte överstiger 2 miljoner euro per år.¹

Sådana strikta definitioner kan vara nödvändiga t.ex. för insamling av statistik eller avgränsning av lagreglers tillämpningsområden. För utredningens syften är det inte nödvändigt att använda så strikta definitioner. När vi i våra resonemang nämner små eller mindre företag syftar vi närmast på företag med upp till omkring 50 anställda. När vi nämner de allra minsta företagen avser vi företag som har ett fåtal anställda, upp till cirka tio personer. I många fall gör sig de argument vi behandlar mer gällande ju mindre företag det rör sig om.

Utredningen har, i enlighet med direktivet, genomfört en kartläggning av hur uppsägningstvister hanteras i praktiken. Vi har valt att även inkludera avskedandetvister i kartläggningen eftersom reglerna hänger nära samman med varandra och att ändringar i

¹ Kommissionens rekommendation 2003/361/EG av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag.

regleringen av uppsägningstvister därför inte bör göras utan att regleringen kring avskedandstvister beaktas.

Som en del av kartläggningen har vi gått igenom ett stort antal domar. Det rör sig dels om mål som rör ogiltighet och skadestånd på grund av uppsägning eller avskedande, dels om mål som enbart rör skadestånd på grund av uppsägning eller avskedande. Vi har inte haft tillräckliga resurser för att kunna göra en heltäckande studie av alla mål från alla domstolar utan vi har på olika sätt varit tvungna att begränsa vårt underlag. Vi har därför valt att koncentrera oss på domar från Arbetsdomstolen och de fyra tingsrätterna Stockholms, Jönköpings, Södertörns och Skellefteå tingsrätt under åren 2005–2010. Vi har också hämtat in viss statistik från övriga tingsrätter och tagit del av den statistik som förekommer i Arbetsdomstolens årsredovisningar. Resultatet av kartläggningen redovisas i kapitel 3.

När det gäller de tvister som avgörs på förhandlingsstadiet, dvs. innan talan väcks vid domstol, finns inte några heltäckande register att hämta information från. Utredningen har inte heller haft resurser för att t.ex. genom enkätundersökningar ta fram egna data angående de tvister som löses på förhandlingsstadiet. Som underlag i den delen har vi därför ställt frågor till referensgruppen som med hjälp av sina respektive organisationer har bidragit med material.

I utredningsarbetet har ingått ett besök hos Arbetsdomstolen där vi har träffat ordförandena och ställt frågor angående deras bild av tvistehantering. Vidare har vi träffat företrädare för ett antal mindre arbetsgivarorganisationer och för Arbetslöshetskassornas Samorganisation. Vi har också varit på besök i Köpenhamn där vi har träffat företrädare för både universitetet, domstolsväsendet och arbetsgivar- respektive arbetstagarorganisationerna som har informerat oss om hur den danska tvistelösningen fungerar.

Utredningen har under arbetets gång samrått med Näringslivets Regelnämnd och Regelrådet.

En konsekvensutredning har genomförts och redovisats i enlighet med kommittéförordningen och de särskilda riktlinjerna i direktivet. Utredningen presenterar också författningsförslag.

2 Gällande rätt

2.1 Anställningsskydd

2.1.1 Saklig grund för uppsägning

En central uppgift för anställningsskyddsregleringen är att ge arbetstagarna trygghet i anställningen. Lagstiftningen och dess tillämpning kan sägas bygga på idén att anställningen inte bara handlar om arbetstagares inkomster och försörjning, utan även är central för arbetstagarens sociala liv och ställning. Med detta synsätt syftar anställningsskyddet till att arbetstagare inte utan objektiva skäl ska ställas utanför den sociala gemenskap och möjlighet till personlig utveckling som ett arbete ger. Kravet på saklig grund vid uppsägning ska ge de anställda en värdig och självständig, men för den skull inte oansvarig, ställning på arbetsplatsen och bidrar därmed till att stärka demokratin. Grunden för anställningsskyddets funktion är alltså inte begränsad till att skydda arbetstagare mot fluktuationer i inkomst.

I linje med detta synsätt ligger att anställningstryggheten i allt högre grad uppfattas som en generell grundläggande rättighet för den anställda på arbetsplatsen, en rätt som numera återfinns i artikel 30 i den Europeiska Unionens stadga om grundläggande rättigheter, vilken utgör en integrerad del av EU-fördraget.

Den mest centrala bestämmelsen i LAS är 7 § vilken anger att arbetsgivare för att få säga upp en tillsvidareanställd måste ha saklig grund. Begreppet saklig grund beskrivs inte närmare i lagen, men har belysts i ett mycket stort antal rättsfall från Arbetsdomstolen. Domstolen bedömer frågan efter en helhetsbedömning av samtliga föreliggande omständigheter och begreppet saklig grund låter sig därför inte sammanfattas i någon enkel formel. Lagen skiljer mellan uppsägningar av personliga skäl respektive uppsägningar pga. arbetsbrist.

2.1.2 Personliga skäl

Vid uppsägning på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen krävs normalt att denne brutit mot eller misslyckats med att uppfylla någon förpliktelse som följer av anställningsavtalet. Det förutsätts normalt att överträdelsen varit av väsentlig betydelse för arbetsgivaren och att detta stått rimligt klart för arbetstagaren. Bedömningen inriktas inte enbart på de omständigheter som utlöst uppsägningen utan även på vilka slutsatser om arbetstagarens lämplighet för framtiden som kan dras av det inträffade.

En annan utgångspunkt är att en uppsägning bör vara en yttersta åtgärd som får sättas in först när alla andra möjligheter att lösa problemet har uttömts. Domstolen prövar därför vilka andra åtgärder arbetsgivaren vidtagit för att lösa problemet på arbetsplatsen utan att behöva säga upp arbetstagaren. En uppsägning anses t.ex. inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig (7 § andra stycket LAS).

2.1.3 Arbetsbrist

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist görs som huvudregel inte någon överprövning av de företagsekonomiska bedömningar som legat bakom arbetsgivarens beslut. Man brukar något oegentligt uttrycka saken så att "arbetsbrist är saklig grund". Kärnan i anställningsskyddet vid arbetsbrist ligger i stället i att arbetsgivaren i dessa situationer inte helt fritt får välja vilka arbetstagare som ska sägas upp.

Bestämmelser om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist finns i 22 § LAS. Enligt lagens huvudregel bestäms turordningen mellan arbetstagare på så vis att arbetstagare med längre anställningstid ges företräde till fortsatt anställning, den s.k. senioritetsprincipen eller sist-in-först-ut-principen. Denna turordning gäller inom den s.k. turordningskretsen. Arbetsgivaren får, efter vederbörliga fackliga förhandlingar, fritt bestämma vilken eller vilka turordningskretsar som ska beröras av uppsägningar. Inom turordningskretsen måste arbetsgivaren sedan följa turordningsreglerna. En arbetsgivare med färre än tio anställda får dock, innan turordningen fastställs, undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivaren är av särskild betydelse för den fortsatta verksam-

heten (22 § andra stycket). Om en arbetstagare endast efter omplacering kan beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet (22 § fjärde stycket).

2.1.4 Avskedande

Om en arbetstagare grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren får arbetsgivaren avskeda arbetstagaren (18 § första stycket LAS). Det innebär att arbetstagaren omedelbart skiljs från anställningen utan uppsägningstid. Avskedande får bara ske i flagranta fall. Det ska vara fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i ett rättsförhållande. Förutom misskötsamhetens karaktär beaktar domstolen bl.a. arbetstagarens ställning vid bedömningen av om det finns grund för avskedande.

2.1.5 Varsel och överläggning m.m.

I LAS finns regler kring vilka åtgärder en arbetsgivare måste vidta innan den säger upp eller avskedar en arbetstagare. Enligt 30 § första stycket måste arbetsgivaren underrätta arbetstagaren minst två veckor före en uppsägning av personliga skäl och en vecka före ett avskedande. Om arbetstagaren är fackligt organiserad måste arbetsgivaren samtidigt varsla organisationen. Därefter har arbetstagaren och dess arbetstagarorganisation en vecka på sig att begära överläggning avseende den tilltänkta åtgärden (andra stycket). Om överläggning begärs får arbetsgivaren inte vidta en uppsägning eller ett avskedande förrän överläggningen har avslutats (tredje stycket).

I fråga om förhandling före uppsägning på grund av arbetsbrist hänvisas i 29 § till 11–14 §§ MBL. Där anges att arbetsgivaren på eget initiativ är skyldig att förhandla med en arbetstagarorganisation som den står i kollektivavtalsförhållande till före beslut om en viktigare förändring av verksamheten (11 §). Detsamma gäller innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen (11 §). Om frågan särskilt angår en viss arbetstagare kan arbetsgivaren vara tvungen att förhandla med dess arbetstagar-

organisation även om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal i förhållande till organisationen (13 §).

Om arbetsgivaren beslutar om en uppsägning ska uppsägningen vara skriftlig och arbetsgivaren ska bl.a. ange vad arbetstagaren måste göra om han eller hon vill yrka skadestånd med anledning av uppsägningen eller att uppsägningen ska ogiltigförklaras (8 § LAS).

Om arbetstagaren begär det, måste arbetsgivaren uppge de omständigheter som uppsägningen grundar sig på (9 § första stycket). Arbetstagaren kan även begära att uppgiften ska vara skriftlig (andra stycket). Motsvarande gäller även för avskedanden (19 §).

2.2 Anställningen under tvist

Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund ska uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Det gäller dock inte om uppsägningen angrips endast för att den strider mot turordningsregler (34 § första stycket).

En tillsvidareanställning upphör vid uppsägningstidens utgång (4 § andra stycket). Om det uppkommer en tvist om uppsägningens giltighet upphör dock inte anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt har avgjorts (34 § andra stycket). Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner så länge anställningen består och är även skyldig att utföra arbete för arbetsgivarens räkning. Arbetstagaren får inte heller stängas av från arbetet på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl (34 § andra stycket). En förutsättning för att anställningen ska bestå är att arbetstagaren har väckt talan innan tiden för att göra det har löpt ut. En arbetstagare som vill yrka att en uppsägning eller ett avskedande ska ogiltigförklaras ska normalt underrätta arbetsgivaren om det senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde (40 § första stycket). Vidare är det en förutsättning för att anställningen ska bestå under tvisten att anställningen inte har hunnit upphöra när tvisten uppkommer.¹ Om arbetstagaren senare återkallar sitt yrkande om ogiltighet och t.ex. endast yrkar skadestånd, så upphör anställningen i samband med återkallelsen under förutsättning att uppsägningstiden har löpt ut.

¹ Se AD 2012 nr 56.

Om arbetstagaren yrkar ogiltighet har han eller hon, som framgått ovan, rätt till lön och andra anställningsförmåner även efter uppsägningstidens utgång och ska även fortsätta arbeta. Om domstolen vid sin slutliga prövning skulle finna att uppsägningen var sakligt grundad, blir arbetstagaren inte återbetalningsskyldig för de anställningsförmåner som uppburits efter uppsägningstidens utgång. Detta gäller även om arbetstagaren inte utfört något arbete under tvisten, dock under förutsättning att arbetstagaren har stått till arbetsgivarens förfogande för arbete.

Rätten att stå kvar i anställningen till dess tvisten är avgjord är inte ovillkorlig. Arbetsgivaren har möjlighet att begära att domstolen interimistiskt, dvs. för tiden till dess att tvisten har avgjorts slutligt, ska besluta att anställningen ska upphöra (se avsnitt 2.3.3).

Bestämmelsen om att anställningen ska bestå under tvisten infördes genom 1974 års LAS.² I motiven anfördes att en ordning där anställningen upphör under tvist skulle innebära stora faror för anställningstryggheten. ”Det ligger i öppen dag att det många gånger kan vara svårt för [arbetstagaren] att med stöd av en domstols dom kanske långt senare göra anspråk på att få komma tillbaka till arbetsplatsen.”³

Inför 1982 års anställningsskyddslag konstaterades att de grundläggande värderingar som den tidigare lagen byggde på hade fått starkt fäste i det allmänna rättsmedvetandet och att nästan ingen längre ifrågasatte att arbetstagarna borde ha ett verksamt rättsligt skydd mot obefogade uppsägningar.⁴ I bestämmelsen om att anställningen ska bestå vid tvist gjordes inga ändringar i sak vid införandet av den nya lagen.⁵

När det gäller avskedande är huvudregeln att anställningen upphör direkt vid avskedandet även om arbetstagaren yrkar ogiltighet. För att så inte ska bli fallet krävs att han eller hon begär att domstolen ska besluta interimistiskt om att anställningen ska bestå och att yrkandet bifalls av domstolen. En förutsättning för att en anställning ska bestå efter ett avskedande är att arbetsgivarens skäl för avskedandet inte ens skulle ha räckt som saklig grund för en uppsägning (35 § första stycket).

² Lagen (1974:12) om anställningsskydd.

³ Prop. 1973:129 s. 179.

⁴ Prop. 1981/82:71 s. 33.

⁵ Prop. 1981/82:71 s. 149.

2.3 Arbetstvistprocessen

2.3.1 Förhandlingsordningar

I kollektivavtalen finns regelmässigt bestämmelser om hur rättsvister ska handläggas och lösas, så kallade förhandlingsordningar.⁶ Förhandlingsordningarna brukar inte ändras i samband med att förbundsavtalen omförhandlas, utan är i huvudsak oförändrade från avtalsrörelse till avtalsrörelse. I vissa fall återfinns förhandlingsordningarna i huvudavtalen mellan parterna. Förhandlingsordningarna innehåller vanligtvis både regler angående själva förhandlingsgången och om när förhandling måste påkallas respektive när talan måste väckas.

Inom den privata sektorn och på det kommunala området är utgångspunkten enligt förhandlingsordningarna att det först ska hållas en lokal förhandling mellan arbetsgivaren och arbetstagarnas organisation på arbetsplatsen. Om de inte kommer överens kan någon av parterna begära en central förhandling mellan förbunden på arbetsgivar- respektive arbetstagersidan.

På det statliga området äger förhandling bara rum på en nivå vid tvist om uppsägning och avskedande.

Ett av förhandlingsordningarnas syften är att främja samförståndslösningar genom att förhandlingarna sker i två steg som utförs av olika företrädare för parterna. När det gäller de tvister som förs vidare till domstol bidrar förhandlingsordningarna till att tvisterna är väl förberedda för en rättslig prövning.

2.3.2 Arbetstvistlagen

Uppsägnings- och avskedandetvister utgör sådana arbetstvister som prövas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen). Om en viss fråga inte är reglerad i arbetstvistlagen gäller i stället rättegångsbalkens regler (5 kap. 3 § arbetstvistlagen).

Vissa arbetstvister ska prövas av Arbetsdomstolen som första och enda instans. Detta gäller, såvitt är av intresse för utredningen, om dels talan väcks av en arbetstagarorganisation, dels ett kollektivavtal gäller mellan parterna eller arbetstagen är sysselsatt i

⁶ Se till det följande Eklund, Rättegången i arbetstvister. Lagkommentar och uppsatser utgivna av Arbetsrättsliga föreningen s. 206 f samt Gellner & Sydolf, Tvistelösning i arbetsrätten. Förhandling och process s. 67 ff.

arbete som avses med ett kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av (2 kap. 1 § första stycket arbetstvistlagen). För att en tvist ska kunna tas upp direkt i Arbetsdomstolen krävs att förhandlings-skyldigheten enligt MBL eller enligt tillämplig förhandlingsordning har fullgjorts (4 kap. 7 § första stycket arbetstvistlagen). Bakgrunden till detta krav är att tvisten då ska vara så väl förberedd att prövningen kan ske endast i en instans utan risk för rättsförluster.⁷

I Arbetsdomstolen avgörs målen normalt av en ordförande och ytterligare mellan två och sex ledamöter beroende på målets beskaffenhet. Bland ledamöterna finns vanligtvis företrädare för såväl arbetsgivar- som arbetstagarintressen. Vissa frågor avgörs dock av tre juristdomare, t.ex. frågor om prövningstillstånd (3 kap. 6 § arbetstvistlagen). Vidare får ordföranden ensam fatta vissa handläggningsbeslut och meddela dom t.ex. sedan en part har medgett motpartens talan (3 kap. 7 § arbetstvistlagen).

Om målet inte ska avgöras av Arbetsdomstolen som första instans är tingsrätten första instans (2 kap. 2 § första stycket arbetstvistlagen). Detta gäller t.ex. om en medlem i en fackförening väcker talan utan stöd av föreningen eller om arbetstagaren inte är medlem i någon fackförening.

Tingsrättens mål avgörs av antingen en eller tre ledamöter beroende på målets beskaffenhet. Tingsrättens avgörande överklagas till Arbetsdomstolen (2 kap. 3 § första stycket arbetstvistlagen). Sedan den 1 november 2008 krävs prövningstillstånd i Arbetsdomstolen.

Om en medlem i en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation har väckt talan vid tingsrätten trots att organisationen hade kunnat föra dess talan vid Arbetsdomstolen ska tingsrätten bereda organisationen tillfälle att uppge om den vill föra medlemmens talan i Arbetsdomstolen (2 kap. 5 § första stycket arbetstvistlagen).

2.3.3 Interimistiska beslut

Om det uppkommer en tvist om en uppsägnings giltighet upphör inte anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt har avgjorts (34 § andra stycket LAS). En arbetsgivare som har blivit stämd med yrkande om att en uppsägning ska ogiltigförklaras kan dock begära att domstolen för tiden till dess målet är slutligt avgjort (interimistiskt) ska besluta att anställningen ska upphöra

⁷ Gellner & Sydolf, *Twistelösning i arbetsrätten. Förhandling och process* s. 73.

vid uppsägningstidens slut eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer (34 § tredje stycket).

På motsvarande sätt kan en arbetstagare som yrkar att ett avskedande ska ogiltigförklaras begära att domstolen interimistiskt ska besluta att anställningen ska bestå (35 § andra stycket).

För att arbetsgivaren ska kunna framställa ett interimistiskt yrkande om att anställningen ska upphöra måste ett mål ha inletts vid domstolen, antingen genom att arbetstagaren har väckt talan och begärt att uppsägningen ska ogiltigförklaras eller genom att arbetsgivaren har väckt talan och begärt att domstolen ska fastställa att uppsägningen är giltig.⁸ Beslutet kan därefter fattas när som helst under processens gång. Däremot kan det interimistiska beslutet inte gälla retroaktivt (se t.ex. AD 1984 nr 7). Om domstolen efter att uppsägningstiden har löpt ut fattar ett interimistiskt beslut om att anställningen ska upphöra gäller det således från tidpunkten för beslutet. Om rättegången börjar i tingsrätten kan arbetsgivaren begära att tingsrätten i sin dom ska fatta ett interimistiskt beslut om att anställningen ska upphöra utan hinder av att domen inte har vunnit laga kraft.

Om domstolen interimistiskt har beslutat att anställningen ska upphöra så behöver inte arbetsgivaren betala lön eller andra förmåner till arbetstagaren fram till dess tvisten är avgjord. Arbetstagaren behöver heller inte stå till arbetsgivarens förfogande. Om domen sedan innebär att uppsägningen ogiltigförklaras, har arbetstagaren rätt till den lön och de förmåner som han eller hon har förlorat under tiden som det interimistiska beslutet var gällande samt att tillgodoräkna sig den tid som han eller hon borde ha varit anställd som anställningstid.⁹

För att domstolen ska fatta ett interimistiskt beslut om att anställningen ska upphöra krävs att det är mer eller mindre uppenbart att uppsägningen är sakligt grundad. Arbetsgivaren har bevisbördan för att så är fallet. Om ett interimistiskt beslut begärs tidigt under processen är det naturligt att det underlag som domstolen har för att fatta det interimistiska beslutet är bristfälligt. I förarbetena och i AD:s praxis har det särskilt poängterats att domstolen, om frågan framstår som tveksam, inte ska meddela ett beslut om att anställningen ska upphöra innan tvisten har prövats slutligt.¹⁰

⁸ Prop. 1973:129 s. 279.

⁹ Prop. 1973:129 s. 279.

¹⁰ Se prop. 1973:129 s. 278 f och t.ex. AD 1996 nr 76.

I avskedandetvister krävs att domstolen ”på det därvid föreliggande materialet finner övervägande skäl tala för att omständigheterna varit sådana att saklig grund för uppsägning inte skulle ha förelegat” för att domstolen ska besluta att anställningen ska bestå under tvisten.¹¹

Domstolens möjlighet att interimistiskt besluta om att anställningen ska bestå förutsätter enligt ordalydelsen av 34 § att det föreligger ett anställningsförhållande mellan parterna och att arbetsgivaren har sagt upp arbetstagaren. I de flesta mål, när parterna tvistar om en uppsägning är sakligt grundad, är detta ostridigt. Det finns dock ett antal situationer där det kan vara oklart om 34 § tredje stycket är tillämpligt.

En situation som kan uppkomma är att arbetstagarens ogiltighetsyrkande bestrids av arbetsgivaren på den grunden att arbetstagaren inte var tillsvidareanställd utan visstidsanställd. I AD 1998 nr 152 yrkade arbetstagaren att uppsägningen av honom skulle ogiltigförklaras medan arbetsgivaren hävdade att den handling som tillsänts arbetstagaren inte var en uppsägning utan en underrättelse om att den tidsbegränsade anställningen skulle upphöra. Eftersom visstidsanställningen enligt arbetsgivarens uppfattning hade löpt ut menade denne att anställningen hade upphört utan att arbetstagaren hade blivit uppsagd (4 § andra stycket). Arbetsgivaren yrkade för egen del att tingsrätten skulle besluta interimistiskt att anställningen upphörde den dag den tidsbegränsade anställningen löpte ut. Tingsrätten lämnade yrkandet utan bifall varefter arbetsgivaren överklagade beslutet till AD. AD avslog arbetsgivarens yrkande med motiveringen att det inte finns något stöd i LAS för att interimistiskt pröva frågan om en anställning gällt för viss tid eller tillsvidare och att frågan inte heller bör prövas genom analog tillämpning av 34 § tredje stycket.

En annan situation som kan uppkomma är att arbetsgivaren bestrider ogiltighetsyrkandet med hänvisning till att arbetstagaren har sagt upp sig själv och att arbetstagaren i sin tur bemöter invändningen med att det rört sig om en så kallad provocerad uppsägning som ska ses som en uppsägning från arbetsgivarens sida. I AD 2000 nr 90 avslog domstolen arbetsgivarens yrkande om att anställningen skulle upphöra interimistiskt eftersom det inte framstod som mer eller mindre uppenbart att uppsägningen hade saklig grund. AD ansåg inte att det fanns stöd för att interimistiskt pröva

¹¹ Se prop. 1973:129 s. 280 och AD 2004 nr 109.

frågan om det rörde sig om en provocerad uppsägning och poängterade särskilt att beslutet inte innebar ett ställningstagande till om 34 § andra stycket LAS var tillämplig dvs. om anställningen bestod under tvisten eller inte.

Ytterligare en speciell situation föreligger när arbetsgivaren påstår att arbetstagaren inte varit anställd utan uppdragstagare. I AD 1998 nr 1 hade arbetstagaren överklagat tingsrättens beslut och yrkat att AD med stöd av 34 § tredje stycket skulle förordna att den pågående avstängningen av honom skulle upphöra. AD, som konstaterade att huvudfrågan i tvisten var om det förelåg ett anställningsförhållande mellan parterna, ansåg inte att det borde komma i fråga att med en analogisk tillämpning av 34 § tredje stycket interimistiskt ta ställning till om ett anställningsförhållande förelåg eller inte. Det fanns därför inte förutsättningar att meddela ett interimistiskt förordnande i enlighet med arbetstagarens yrkande. Däremot påpekade AD att en arbetstagare i en sådan situation i vissa fall kunde begära att domstolen med stöd av 15 kap. 3 § rättegångsbalken preliminärt skulle besluta i frågan om det förelåg ett anställningsförhållande eller inte. För att domstolen skulle fatta ett sådant beslut krävdes dock att arbetstagaren uttryckligen begärt det. För att arbetstagaren skulle ha framgång med sitt yrkande krävdes vidare att det förelåg alldeles övervägande skäl för att det förelåg ett anställningsförhållande.¹²

Sammanfattningsvis kan sägas att möjligheten att meddela interimistiska beslut med stöd av 34 § tredje stycket enligt AD:s praxis i princip är begränsad till fall där prövningen avser frågan om det har förelagat saklig grund för uppsägning.¹³ Att ett interimistiskt yrkande om att anställningen ska upphöra avslås på någon av de ovan nämnda grunderna innebär dock inte att anställningen består under tvisten utan att det fram tills domen meddelas förblir oklart om anställningen består eller inte. Under tvisten får arbetsgivaren på egen risk avgöra om arbetstagaren ska få lön och andra förmåner i väntan på den slutliga prövningen (se bl.a. AD 2008 nr 57).

Om domstolen vid sin slutliga prövning skulle finna t.ex. att något anställningsförhållande inte förelåg (jfr AD 1998 nr 1) eller att arbetstagaren haft en tidsbegränsad anställning som löpt ut (jfr AD 1998 nr 152) behöver arbetsgivaren (i efterhand) inte betala någon lön under tvisten. Om arbetstagarens ogiltighetsyrkande

¹² Se även AD 1990 nr 74.

¹³ Ett undantag är dock frågan om en ogiltighetstalan är preskriberad eller inte. Den frågan kan prövas interimistiskt (se bl.a. AD 1988 nr 120).

däremot vinner bifall har arbetstagaren rätt till lön och andra förmåner retroaktivt. Eftersom det i efterhand konstateras att anställningen har bestått under tvisten utgör ersättningen inte ett skadestånd och någon jämkning ska inte heller ske (se AD 1981 nr 131).

2.4 Sanktioner

2.4.1 Ogiltighet

En arbetstagare som har blivit uppsagd kan, som framgått ovan, väcka talan mot arbetsgivaren och få uppsägningen ogiltigförklarad. Om uppsägningen ogiltigförklaras får arbetsgivaren därefter inte stänga av arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som föranlett uppsägningen (37 § LAS). Även ett avskedande kan ogiltigförklaras på yrkande av arbetstagaren. Då krävs att omständigheterna varit sådana att inte ens saklig grund för uppsägning skulle ha förelegat.

Om en arbetsgivare, trots att uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklarats genom dom, vägrar låta arbetstagaren fortsätta att arbeta har arbetstagaren inte möjlighet att vända sig till någon myndighet för att få domen verkställd. I förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag övervägdes olika slags vitesbestämmelser för att tvinga arbetsgivaren att återinsätta arbetstagaren i arbete. Någon sådan infördes dock inte. Inte heller infördes någon möjlighet för arbetstagaren att med exekutiv tvång återinsättas i arbete. I stället framhölls att arbetstagaren, om han eller hon inte återinsätts i arbete i en sådan situation, i längden lär anse att situationen är ohållbar och därför vilja lämna anställningen mot en ekonomisk ersättning.¹⁴ Man införde därför en ordning som ger arbetstagare rätt till ett normerat skadestånd om arbetsgivaren inte rättar sig efter en dom som förklarar en uppsägning ogiltig. Anställningen ska då anses upplöst och skadestånd ska betalas ut, se vidare under avsnitt 2.4.2. Denna ordning behölls i 1982 års lag.

En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande måste underrätta arbetsgivaren om det senast två veckor efter uppsägningen eller avskedandet (40 § LAS). Om arbetstagaren bara yrkar skadestånd är fristen längre, se nästa avsnitt.

¹⁴ Prop. 1973:129 s. 75 f.

2.4.2 Skadestånd

En arbetstagare som anser sig ha blivit uppsagd på felaktiga grunder kan, förutom att begära att uppsägningen ska ogiltigförklaras, yrka att arbetsgivaren ska betala allmänt skadestånd för den kränkning som uppsägningen har inneburit.

Arbetstagaren kan också välja att lämna sin anställning efter att uppsägningstiden har löpt ut och endast väcka en skadeståndstalan. Arbetstagaren måste då underrätta arbetsgivaren om skadeståndsanspråket inom fyra månader från uppsägningen (41 § första stycket LAS). Talan i domstol måste sedan väckas inom fyra månader efter att eventuell förhandling enligt MBL eller kollektivavtal har avslutats. Om ingen förhandling hålls ska talan väckas inom fyra månader efter att tiden för underrättelse löpte ut (41 § andra stycket).

Det allmänna skadestånd som döms ut vid en osaklig uppsägning ligger vanligen på cirka 50 000 kr. Motsvarande belopp vid avskedanden är cirka 80 000 kr.¹⁵

Förutom det allmänna skadeståndet kan arbetstagaren yrka ekonomiskt skadestånd för den förlust som har drabbat honom eller henne på grund av uppsägningen (38 § LAS).

Det ekonomiska skadeståndet ska enligt huvudregeln motsvara arbetstagarens verkliga förlust. När domstolen ska bestämma skadeståndets storlek kan den vanligtvis utgå från vad som står i ett kollektivavtal eller i ett personligt avtal om lörens storlek men omständigheterna kan också vara sådana att domstolen behöver göra en skälighetsbedömning (AD 1977 nr 28).

Enligt skadeståndsrättsliga principer kan avräkning från det ekonomiska skadeståndet ske för ersättning som arbetstagaren har uppburit från annat håll, t.ex. lön. Däremot ska arbetslöshetsersättning som arbetstagaren har uppburit inte längre avräknas från skadeståndet eftersom arbetstagaren numera normalt blir återbetalningsskyldig för uppbyren ersättning om han eller hon får ett ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön för samma tid, se vidare under avsnitt 2.6.

Om en arbetstagare är sjukskriven under en period då han eller hon skulle ha fått lön från arbetsgivaren om inte ett felaktigt avskedande ägt rum är arbetstagaren vanligtvis inte berättigad till

¹⁵ Siffrorna är baserade på resultatet av utredningens genomgång av Arbetsdomstolens domar under åren 2005 till 2010, se kap. 3. I flera fall rörde det sig om ett jämkat skadeståndsbelopp. Vid tingsrätterna var det genomsnittliga allmänna skadeståndet cirka 70 000 kr för såväl uppsägningar som för avskedanden.

ekonomiskt skadestånd för den perioden eftersom han eller hon inte står till arbetsgivarens förfogande. Undantag kan dock göras om det framstår som befogat med ett skadeståndsansvar mot bakgrund av hur avskedandet gick till. Enligt Arbetsdomstolen måste det dock ställas höga krav på den utredning som ska styrka orsaksambandet mellan arbetsgivarens handlande och sjukskrivningen. Att det över huvud taget finns ett samband mellan situationen på arbetsplatsen och sjukskrivningen räcker inte (se t.ex. AD 2003 nr 16).

När det gäller skadestånd för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får det bestämmas högst till det belopp som anges i 39 § LAS, se nedan. Vidare måste skadeståndet motsvara ett verkligt inkomstbortfall som har orsakats av uppsägningen (AD 1976 nr 80).

Skadestånd för förlorad lön anses inte kunna dömas ut med ett uppskattat belopp om vilken skada som kommer att uppstå i framtiden. Däremot kan det göras ett förbehåll i domen om att arbetstagaren kan återkomma med ytterligare krav.

Skadeståndet kan sättas ned eller helt falla bort om det är skäligt (38 § tredje stycket). Så kan vara fallet om arbetstagaren inte har gjort tillräckligt för att begränsa sin skada, t.ex. genom att inte aktivt söka nytt arbete eller genom att avböja ett erbjudande om en ny anställning som han eller hon borde ha accepterat (se t.ex. AD 1997 nr 123 och 1982 nr 30).

Även det allmänna skadeståndet kan jämkas. Så skedde t.ex. i AD 2009 nr 67 där Arbetsdomstolen ansåg att arbetstagarens beteende i samband med en tjänsteresa hade varit så omdömeslöst att kravet på saklig grund för uppsägning nästan var uppfyllt. Arbetsgivaren kunde alltså inte anses ha saknat fog för sin bedömning att det fanns saklig grund för uppsägning och skulle därför inte betala något allmänt skadestånd till arbetstagaren.

Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom som innebär att anställningen ska bestå är arbetsgivaren skyldig att betala ett särskilt, så kallat normerat, skadestånd till arbetstagaren (39 §). Skadeståndets storlek bestäms utifrån anställningens längd. För den som har varit anställd i mindre än fem år ska skadeståndet bestämmas till 16 månadslöner, för den som har varit anställd i minst fem år men mindre än tio år ska det bestämmas till 24 månadslöner och för den som har varit anställd i minst tio år är det 32 månadslöner som gäller (andra stycket). Skadeståndet ska inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som

motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Det lägsta skadeståndsbeloppet motsvarar dock sex månadslöner (tredje stycket). Som månadslön betraktas det avtalade månadslönebeloppet enligt det arbetstidsmått som gäller enligt anställningsavtalet även om arbetstagaren var helt eller delvis ledig utan lön vid tiden för uppsägningen (AD 2003 nr 13).

Syftet med det normerade skadeståndet är att skapa goda förutsättningar för att arbetsgivare inte ska åsidosätta domstolarnas ogiltighetsförklaring av en uppsägning eller ett avskedande (AD 1976 nr 128). Om en arbetsgivare ändå vägrar att rätta sig efter domen och ett normerat skadestånd därför döms ut finns det dock enligt Arbetsdomstolen ingen möjlighet att därutöver döma ut ett allmänt skadestånd för att arbetsgivaren har stängt av arbetstagaren i strid mot 37 §. Det innebär att arbetsgivaren har en möjlighet att frigöra sig från ett anställningsförhållande genom att betala det normerade skadeståndet till arbetstagaren (se AD 1981 nr 115).

En uppsägning kan föranleda att arbetsgivaren blir skadeståndsskyldig mot arbetstagaren även av andra skäl än att uppsägningen inte var sakligt grundad. Bl.a. kan arbetstagaren ha rätt till skadestånd om de formföreskrifter som gäller för uppsägningar inte har följts.

2.5 Anställningsskydd enligt andra lagar

En uppsägning eller ett avskedande kan också strida mot andra lagar än LAS, t.ex. diskrimineringslagen (2008:567) vars diskrimineringsförbud omfattar uppsägningar och avskedanden. De diskrimineringsgrunder som förbjuds i diskrimineringslagen är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. En arbetsgivare som bryter mot diskrimineringslagens regler kan bli skyldig att betala en särskild form av ersättning, kallad diskrimineringsersättning. Ersättningen vid diskriminerande uppsägningar sätts högre än vid andra osakliga uppsägningar.¹⁶

Arbetstagaren kan vidare ha rätt till ersättning för den förlust som uppkommer till följd av uppsägningen (5 kap. 1 § andra stycket). Begränsningsregeln i 38 § andra stycket LAS, om att ekonomiskt skadestånd för förlust som avser tid efter anställningens upphörande inte får uppgå till mer än de belopp som anges i 39 §

¹⁶ Se t.ex. AD 2005 nr 32.

LAS, gäller inte för uppsägningstvister enligt diskrimineringslagen. Däremot kan ersättningen sättas ned helt eller delvis, om det finns särskilda skäl (5 kap. 1 § tredje stycket diskrimineringslagen).

En uppsägning eller ett avskedande som strider mot diskrimineringslagen kan även ogiltigförklaras (5 kap. 3 § andra stycket). I diskrimineringslagen finns en särskild ersättningsbestämmelse som gäller om en arbetsgivare vägrar rätta sig efter en dom som innebär att en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande. Arbetsgivaren ska då ersätta arbetstagaren med ett belopp som är skäligt med hänsyn till arbetstagarens lön och anställningstid hos arbetsgivaren. Beloppet ska inte vara lägre än vad som gäller enligt 39 § andra och tredje styckena LAS (5 kap. 3 a § diskrimineringslagen).

Det finns även andra diskrimineringsgrunder som skyddas av särskild lagstiftning. Arbetstagarna är tillförsäkrade en rätt att tillhöra en arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att en sådan bildas (föreningsrätt). Om en arbetstagare blir uppsagd på grund av att han eller hon har utnyttjat sin rätt att tillhöra eller verka i en sådan organisation, är uppsägningen ogiltig (7–9 §§ MBL). Arbetstagaren och föreningen har rätt till allmänt och ekonomiskt skadestånd (54–55 §§ MBL).

En arbetstagare som är föräldraledig är skyddad mot sådan särbehandling som inte är en nödvändig följd av föräldraledigheten (16–17 §§ föräldraledighetslagen [1995:584]). Rätten till ledighet i vissa fall skyddas även av flera andra lagar, bl.a. lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård. En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas för att han eller hon utnyttjar sin rätt till ledighet. Om så ändå sker, kan arbetstagaren väcka talan om ogiltigförklaring av uppsägningen och begära skadestånd både enligt LAS och enligt respektive ledighetslag (se t.ex. AD 1986 nr 87).

2.6 Arbetslöshetsersättning

Den som är arbetslös kan ha rätt till ersättning från en arbetslöshetskassa i enlighet med bestämmelserna i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring (ALF). Arbetslöshetsförsäkringen består av en grundförsäkring och en inkomstbortfallsförsäkring (4 §). Ersättning enligt grundförsäkringen lämnas till den som har fyllt

20 år och har uppfyllt arbetsvillkoret men som inte är medlem i en arbetslöshetskassa eller som är medlem men inte uppfyller medlemsvillkoret för inkomstrelaterad ersättning (6 §). För att ha rätt till inkomstrelaterad ersättning måste personen ha varit medlem i en arbetslöshetskassa under minst tolv månader och ha uppfyllt arbetsvillkoret under den tiden (7 §). Arbetsvillkoret innebär att medlemmen under en ramtid av tolv månader omedelbart före arbetslöshetens inträde måste ha haft förvärvsarbete i minst sex månader och utfört arbetet under minst 80 timmar per kalendermånad. Alternativt ska den sökande ha haft förvärvsarbete i minst 480 timmar under en sammanhängande tid av sex kalendermånader och utfört arbetet under minst 50 timmar under var och en av dessa månader (12 §). Som tid med förvärvsarbete räknas även tid då han eller hon t.ex. haft semester eller på grund av anställningens upphörande fått avgångsvederlag eller ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön (13 §).

Den som ansöker om och uppbär arbetslöshetsersättning måste även uppfylla vissa allmänna villkor, bl.a. måste han eller hon vara arbetsför och oförhindrad att åta sig arbete för en arbetsgivares räkning minst tre timmar varje arbetsdag och i genomsnitt minst 17 timmar i veckan samt vara aktiv i sitt sökande efter ett lämpligt arbete (9 §). Den som t.ex. deltar i en utbildning eller är permitterad utan lön har normalt inte rätt till ersättning (10 §).

Ersättningen lämnas i form av en dagpenning och normalt under längst 300 dagar (19 och 22 §§). Om ersättningsperioden har löpt ut men den sökande under perioden på nytt har uppfyllt arbetsvillkoret lämnas dock ersättning under ytterligare en ersättningsperiod (23 §). Dagpenningen får inte lämnas förrän den sökande har uppfyllt karensvillkoret, vilket innebär att han eller hon under en sammanhängande tid av 12 månader måste ha varit arbetslös sju dagar (21 §).

Ersättning enligt inkomstbortfallsförsäkringen lämnas med ett belopp per dag som är baserat på tidigare förvärvsinkomster. Dagpenningen bestäms normalt utifrån sökandens dagsförtjänst, normalarbetstid och det högsta respektive lägsta belopp som regeringen fastställer (25 §). Dagpenningen utgörs som huvudregel av ett belopp som motsvarar 80 procent av den sökandes dagsförtjänst under de första 200 dagarna av ersättningsperioden och 70 procent under resten av ersättningsperioden (26 §). Ersättningen kan sättas ned om arbetstagaren t.ex. avvisar ett erbjudet lämpligt arbete utan godtagbart skäl (45 a §). Dagpenningen uppgår för närvarande till

högst 680 kronor per dag. Till den som har arbetat heltid utan frånvaro under hela ramtiden uppgår dagpenningen till lägst 320 kronor per dag. För den som inte har arbetat heltid under hela ramtiden minskas detta lägsta belopp proportionellt (4 § förordningen [1997:835] om arbetslöshetsförsäkring).

Ersättning enligt grundförsäkringen lämnas med ett belopp per dag som inte är baserat på tidigare förvärvsinkomster (dagpenning i form av grundbelopp). Dagpenning i form av grundbelopp bestäms utifrån sökandens normalarbetstid och det belopp som regeringen fastställer (24 § ALF). För närvarande uppgår beloppet till 320 kronor för den som arbetat heltid utan frånvaro under hela ramtiden. För den som inte har arbetat heltid under hela ramtiden minskas grundbeloppet proportionellt (3 § förordningen om arbetslöshetsförsäkring).

Den som har blivit uppsagd och uppfyller kriterierna enligt ALF har möjlighet att få arbetslöshetsersättning när uppsägningstiden har löpt ut och anställningen upphör. Om det uppstår en tvist om uppsägningens giltighet har arbetstagaren rätt till ersättning först när tvisten är löst och avgörandet innebär att arbetstagaren inte längre är anställd hos arbetsgivaren. Om anställningen inte består under tvisten kan arbetstagaren dock vara berättigad till ersättning även under pågående tvist. Detta gäller även om arbetstagaren framställer ett yrkande om ogiltighet och önskar återgå till sin tidigare anställning. En förutsättning är dock att personen aktivt söker andra lämpliga arbeten (9 och 11 §§ ALF). Såväl tillsvidareanställningar som visstidsanställningar kan bedömas som lämpliga.

En arbetstagare som har varit tillsvidareanställd men lämnat sin anställning utan giltig anledning ska stängas av från rätten till ersättning i 45 dagar. Har arbetstagaren i stället skilts från anställningen på grund av otillbörligt uppförande ska han eller hon stängas av under en period av 60 dagar (43–44 §§).

Otillbörligt uppförande kan enligt lagens förarbeten vara t.ex. onykterhet i arbetet, upprepad sen ankomst, frånvaro utan giltig anledning och vägran att följa arbetsledningens anvisningar.¹⁷ Vid bedömningen av otillbörlighetskriteriet hämtas viss ledning från bestämmelserna i LAS angående saklig grund för uppsägning.¹⁸

Bedömningen görs, efter vad utredningen erfar, i praktiken på grundval av vad som anges i det arbetsgivarintyg som sökanden är skyldig att ge in till arbetslöshetskassan samt eventuella komplette-

¹⁷ Prop. 1973:56 s. 184.

¹⁸ Se bl.a. Christensen, Avstängning från arbetslöshetsförsäkring s. 387.

rande uppgifter som arbetstagaren och arbetsgivaren har lämnat. Om det pågår en tvist angående uppsägningens eller avskedandets giltighet när arbetstagaren ansöker om ersättning och arbetslöshetskassan inte bedömer att det framgår av materialet att det rör sig om ett otillbörligt uppförande, kan arbetslöshetskassan besluta att arbetstagaren ska få ersättning tills vidare. Samtidigt brukar arbetslöshetskassan informera om att sökanden kan bli återbetalningsskyldig om kassan efter avslutad tvist gör bedömningen att det dels rör sig om ett otillbörligt uppförande, dels att han eller hon skäligen bort inse att utbetalningarna var felaktiga. Om arbetstagaren stängs av från ersättning under den pågående tvisten men det i efterhand visar sig att det inte var fråga om ett otillbörligt uppförande har han eller hon normalt rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen i efterhand.

Den som har stängts av från ersättning två gånger under samma ersättningsperiod på grund av att han eller hon har lämnat sin anställning utan giltig anledning eller skilts från arbetet på grund av otillbörligt uppförande har, om det inträffar en tredje gång inom samma ersättningsperiod, inte rätt till ersättning förrän han eller hon därefter uppfyller ett nytt arbetsvillkor (45 § andra stycket).

Om en person har uppburit ersättning från en arbetslöshetskassa, exempelvis under en pågående tvist angående giltigheten av ett avskedande, och därefter fått lön eller ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön för samma tid, ska arbetslöshetsersättningen betalas tillbaka (68 a § ALF). Återbetalningsskyldigheten tar enligt lagens förarbeten främst sikte på lön eller ekonomiskt skadestånd som bestämts av domstol. Om arbetstagaren t.ex. har fått ett avgångsvederlag som har bestämts i en förlikning mellan parterna omfattas den ersättningen av bestämmelsen om återbetalningsskyldighet endast om det framgår att ett visst belopp utgör lön eller ekonomiskt skadestånd som motsvarar utebliven lön.¹⁹

¹⁹ Prop. 2005/06:152 s. 48.

2.7 Omställningsavtal

På den svenska arbetsmarknaden har det sedan 1970-talet funnits trygghets- eller omställningsavtal som har gällt för vissa grupper av arbetstagare.²⁰ Omställningsavtal är ett kollektivavtal som kompletterar skyddet för arbetstagaren vid en uppsägning på grund av arbetsbrist. Numera finns omställningsavtal såväl inom den privata sektorn som på det statliga och kommunala området.

Omställningsavtalen ger normalt två typer av stöd till arbetstagaren. Dels får arbetstagaren ett ekonomiskt stöd som är olika utformat i de olika omställningsavtalen, dels ett omställningsstöd som syftar till att hjälpa arbetstagaren att hitta ett nytt arbete.

Ett exempel på omställningsavtal är det som gäller mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Det föreskriver att en arbetstagare som har fyllt 40 år och har arbetat i minst fem år vid ett företag när han eller hon blir uppsagd på grund av arbetsbrist har rätt till avgångsersättning. Även arbete hos andra företag som är anslutna till samma försäkring kan i vissa fall räknas arbetstagaren tillgodo. Avgångsersättningen fungerar som ett komplement till den ersättning arbetstagaren kan få från sin arbetslöshetskassa och beräknas utifrån den tidigare lönen. Den betalas normalt ut månadsvis under sex till arton månader beroende på arbetstagarens ålder. Ersättningen täcker inledningsvis upp från arbetslöshetsersättningens tak till 70 procent av arbetstagarens tidigare lön.

Omställningsstödet påbörjas ofta redan under uppsägningstiden eller ännu tidigare. Det är personligt utformat och kan t.ex. omfatta personliga samtal, förmedling av kontakter och träning i personlig marknadsföring. Det kan leda till en ny anställning men också t.ex. till att arbetstagaren får hjälp med att starta ett eget företag.

²⁰ Se till det följande Sebardt, Redundancy and the Swedish Model, SOU 2002:59 samt Bäckström & Ottosson i Arbetslivsinstitutets årsbok 2006 s. 131 ff.

3 Uppsägningstvister i praktiken

3.1 Utredningens undersökningar

I utredningens uppdrag ingår att kartlägga hur tvister i samband med uppsägningar hanteras i praktiken. För att kunna ta fram statistik över bl.a. hur ofta arbetstagarna yrkar ogiltighet, hur ofta de har framgång med sina yrkanden, hur lång tid tvisterna tar att genomföra, hur höga skadestånd som döms ut samt att göra en uppskattning om hur många tvister som förs till domstol har utredningen gått igenom ett stort antal domar. Det rör sig dels om mål som rör ogiltighet och skadestånd på grund av uppsägning eller avskedande, dels om mål som enbart rör skadestånd på grund av uppsägning eller avskedande. Som gemensam beteckning för dessa använder vi termen uppsägningstvister. Mål som rör brott mot turordningsregler omfattas inte av genomgången eftersom dessa faller utanför vårt uppdrag.

Vi har inte haft resurser för att kunna göra en heltäckande studie av alla mål från alla tingsrätter och Arbetsdomstolen utan vi har på olika sätt varit tvungna att begränsa vårt underlag. Förutom Arbetsdomstolen valde vi inledningsvis att granska domar från tre tingsrätter. Tingsrätterna valdes ut för att få en spridning såväl geografiskt som storleksmässigt. De utvalda tingsrätterna är Jönköpings, Södertörns och Skellefteå tingsrätt. Därutöver har vi granskat Stockholms tingsrätt eftersom det stora antalet företag som har sitt säte i Stockholm gör att den tingsrätten hanterar särskilt många arbetstvister.

Inledningsvis valde vi att granska alla domar där domstolen hade prövat målet i sak under åren 2005 till 2010. Vi utökade sedan vår granskning till att även omfatta alla domar under samma period som innebar att domstolen stadfäste en förlikning mellan parterna. Det innebär att stora delar av domstolarnas avgöranden i den här typen av tvister faller utanför den närmare granskningen. Det kan

bl.a. röra sig om beslut om att målet skrivs av efter att talan har återkallats, beslut om att talan avvisas, dom efter medgivande av talan eller efter att en part har uteblivit från en förhandling vid domstolen. Även om vi inte har haft tidsmässiga möjligheter att begära fram och gå igenom alla dessa avgöranden har vi kunnat inkludera dem i statistiken över *antalet* tvister eftersom vi bl.a. har inhämtat fullständiga listor över de arbetstvister som har avslutats vid tingsrätterna under den angivna perioden. När det gäller redovisningen av hur yrkandena ser ut, vilken utgången är och hur lång tid tvisterna tar från uppsägning/avskedande till dom tar dock den redovisade statistiken, om inget annat anges, sikte på just de tvister som prövats i sak eller som avslutats genom en stadfäst förlikning.

För att kunna ge en mer fullständig bild av tvistehantering i landet har vi vänt oss till samtliga tingsrätter i landet och bett dem ta reda på hur många arbetstvister som totalt har avgjorts vid respektive tingsrätt under åren 2005–2010. Vidare har vi diskuterat frågorna med utredningens referensgrupp samt vid ett besök på Arbetsdomstolen. Vi har också tagit del av den statistik som förekommer i Arbetsdomstolens årsredovisningar.

Några av de frågor vi vill försöka besvara är hur många tvister av aktuellt slag som förs till domstol varje år och hur vanligt det är att arbetstagaren yrkar ogiltigförklaring. Vi vill också veta hur lång tid det tar från att uppsägningarna och avskedandena verkställs till dess målen avslutas samt hur ofta arbetsgivaren köper ut arbetstagaren med stöd av 39 § LAS. Vi är medvetna om att det är svårt att dra några säkra slutsatser utifrån det begränsade materialet. Särskilt gäller det frågan hur många tvister det rör sig om. De svar och de siffror som redovisas i avsnitt 3.2 ska därför uppfattas som en uppskattning gjord utifrån det material som utredningen har tillgång till.

Många uppsägningstvister är föremål för förhandling mellan arbetsmarknadens parter och ett stort antal tvister löses före eller på förhandlingsstadiet. När det gäller dessa tvister vill vi i första hand försöka besvara hur många tvister det är som löses på förhandlingsstadiet och hur lång tid det tar att lösa tvister vid förhandling.

Det finns ingen forskning som besvarar våra frågor. Tvistelösningen inom partssystemet är inte heller belyst i någon offentlig statistik. När det gäller antalet personer som sägs upp av personliga skäl eller avskedats i landet kan dock viss ledning hämtas från statistik från Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF).

Enligt statistiken är det knappt 1 000 personer per år¹ som drabbas av en sanktion när de ansöker om arbetslöshetsersättning efter att ha skilts från anställningen på grund av otillbörligt uppförande. Siffrorna täcker dock inte in alla som blir uppsagda av personliga skäl eller avskedade. Bl.a. omfattas inte de personer som blir uppsagda men inte ansöker om arbetslöshetsersättning.

Ytterligare statistik från IAF tyder på att knappt 800 personer som blivit avskedade eller uppsagda av personliga skäl ansöker om arbetslöshetsersättning varje år. Motsvarande siffra för personer som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist är nästan 65 000. Dessa siffror är mer osäkra än de som avser sanktioner eftersom det inte är obligatoriskt för arbetslöshetskassorna att registrera en orsak till arbetslösheten. Det lär också vara skälet till att färre personer registreras som uppsagda av personliga skäl eller avskedade än antalet som drabbas av en sanktion av samma anledning.

Utredningen har inte haft resurser för att t.ex. genom enkätundersökningar ta fram egen data angående de tvister som löses på förhandlingsstadiet. Som underlag i den delen har vi därför förlitat oss på referensgruppen som med hjälp av sina respektive organisationer har bidragit med material. De uppskattningar som vi har kunnat göra med ledning av materialet redovisas i avsnitt 3.3.

3.2 Tvister som löses vid domstol

3.2.1 Hur avgörs tvisterna?

Arbetsdomstolen avgjorde under perioden 2005–2010 omkring 180 uppsägningstvister genom en dom som antingen innebar att domstolen prövade målet i sak eller att den stadfäste en förlikning mellan parterna, dvs. att den godkände en frivillig överenskommelse som parterna träffat i målet. Drygt 150 domar tillhörde den förstnämnda kategorin.

Omkring hälften av målen rörde uppsägningar respektive avskedanden. Arbetstagarna var i cirka 70 procent av fallen män och i cirka 30 procent av fallen kvinnor.

Ungefär två tredjedelar av arbetstagarna yrkade att uppsägningen respektive avskedandet skulle ogiltigförklaras medan övriga endast yrkade skadestånd. Var femte arbetstagare som yrkade att en uppsägning skulle ogiltigförklaras hade framgång med sitt yrkande.

¹ Genomsnitt för åren 2005–2010.

En tredjedel av dem som yrkade ogiltigförklaring av ett avskedande hade framgång med yrkandet.

Därutöver meddelade AD ett antal domar där arbetstagaren fick framgång med sina yrkanden till följd av att arbetsgivaren medgett arbetstagarens talan eller inte medverkat i processen. Under år 2005–2010 dömde AD i sju mål där en arbetstagare fick framgång med ett yrkande om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande till följd av att arbetsgivaren medgett talan och tre domar där arbetstagaren fick framgång med ett sådant yrkande efter att arbetsgivaren inte avgett något svaromål. Utöver dessa meddelade AD en dom där arbetstagaren fick framgång med ett yrkande om skadestånd pga. avskedande för att arbetsgivaren uteblev från ett sammanträde för muntlig förberedelse.

Totalt ogiltigförklarade AD 18 uppsägningar enligt reglerna i LAS mellan 2005 och 2010, dvs. i snitt tre uppsägningar per år. Ungefär 50 arbetsgivare fick under samma period rätt beträffande uppsägningen efter att arbetstagaren yrkat att den skulle ogiltigförklaras.

I tingsrätternas mål angående uppsägningar var det en något mindre andel av arbetstagarna – ungefär hälften – som yrkade ogiltigförklaring. Av dessa fick var tionde framgång med sitt yrkande. I avskedandetvister var det bara omkring en tredjedel av arbetstagarna som yrkade ogiltigförklaring men en ungefär lika stor andel fick framgång med sitt yrkande som i tvisterna som rörde uppsägningar.

En förklaring till att betydligt färre arbetstagare fick framgång med sitt ogiltighetsyrkande i uppsägningstvister vid tingsrätterna än i Arbetsdomstolen kan vara att en betydligt större andel av tingsrättsdomarna innebar att domstolen stadfäste en förlikning mellan parterna, ungefär sju av tio domar att jämföras med drygt en av tio i Arbetsdomstolen. Att de stadfästa förlikningarna innebar att uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklarades var mycket ovanligt.

Det bör påpekas att de mål som nu har behandlats, dvs. mål som avslutades genom att domstolen meddelade en dom, utgör en minoritet av de mål som stäms in till domstol. Vår genomgång tyder på att omkring tre fjärdedelar av tingsrätternas alla arbetstvister avslutas på annat sätt, oftast genom ett avskrivningsbeslut. En stor andel av besluten lär bero på att talan har återkallats efter att parterna har träffat en förlikning.

3.2.2 Hur många tvister rör det sig om?

Vi har försökt beräkna hur många uppsägningstvister som förs till domstol varje år och ska nu kortfattat beskriva hur vi har gått tillväga. En mer utförlig beskrivning av hur beräkningarna har gått till finns i bilaga 2.

Vid Arbetsdomstolen finns dels mål där AD är första instans (s.k. A-mål), dels mål som har överklagats från tingsrätt (s.k. B-mål).

Vi börjar med att beräkna antalet uppsägningstvister per år som *inletts vid Arbetsdomstolen* (A-mål). Under åren 2005 till 2010 avgjorde AD cirka 120 A-mål i uppsägningstvister genom dom. Enligt Arbetsdomstolens statistik avgjordes ungefär en fjärdedel av domstolens samtliga mål genom dom eller särskilt uppsatt slutligt beslut under åren 2005–2008 och knappt en tredjedel under åren 2009–2010. Den absoluta merparten av dessa avgjordes genom dom. Om man antar att andelen uppsägningstvister som avgörs genom dom är lika stor som bland domstolens mål generellt innebär det att AD totalt avslutade ungefär 450 A-mål i uppsägningstvister under åren 2005–2010. Det motsvarar knappt 80 mål per år.

Därutöver är det ett stort antal mål som *inleds vid tingsrätt*. Att uppskatta deras antal är svårare på grund av det begränsade underlaget. Vår genomgång innehåller dock några uppgifter som kan ligga till grund för en sådan uppskattning. Vi vet hur många B-mål rörande uppsägningstvister som AD prövade under perioden. Genomgången ger viss ledning om dels hur stor andel av tingsrätternas alla arbetstvister som avgörs genom dom, dels hur stor andel av domarna som rör uppsägningstvister, dels hur många av dessa som överklagas till Arbetsdomstolen. Med dessa siffror som utgångspunkt kommer vi till slutsatsen att tingsrätterna i landet hanterar drygt 800 tvister av nu aktuell typ per år (se vidare bilaga 2).

Man kan även uppskatta antalet tvister som inleds vid tingsrätt på ett annat sätt. Vi har uppgifter om hur många arbetstvister som totalt har avgjorts vid samtliga tingsrätter i landet under åren 2005 till 2010. Om uppsägningstvister utgör en lika stor andel av alla arbetstvister vid landets tingsrätter som av de domar vi har gått igenom vid de utvalda tingsrätterna skulle landets tingsrätter hantera knappt 300 uppsägningstvister per år. Vi bedömer att denna beräkningsmetod är mer osäker än den första, se bilaga 2.

Tillsammans med Arbetsdomstolens knappt 80 A-mål tyder de två beräkningssätten på att de svenska domstolarna totalt hanterar

mellan 400 och 900 uppsägningstvister per år. Skillnaden i resultat mellan de två beräkningssätten bekräftar bilden av att det är svårt att beräkna antalet tvister utan att göra en fullständig genomgång av alla arbetstvister vid de svenska domstolarna. Genomgången kan dock tas som utgångspunkt för en uppskattning som går ut på att Sveriges domstolar avslutar omkring 600 uppsägningstvister per år. I vart fall kan man från underlaget dra slutsatsen att det rör sig om hundratals tvister snarare än tiotals eller flera tusentals. I bilaga 2, där uträkningarna redovisas mer i detalj, resonerar vi vidare kring vilka faktorer som måste övervägas när man drar slutsatser av materialet.

3.2.3 Hur lång tid tar det från uppsägning eller avskedande till dess dom meddelas?

Resultatet av utredningens undersökningar beträffande tidsåtgången i uppsägningstvister redovisas i tabell 3.1. Som framgår av tabellen tar det genomsnittliga A-målet som prövas i sak ett och ett halvt år från uppsägning eller avskedande till dess AD meddelar dom i målet. Vid tingsrätterna tar det något längre tid. Bland de mål som slutar med en stadfäst förlikning är situationen den omvända.

Att det tar ungefär lika lång tid från uppsägning eller avskedande till dom i AD som vid tingsrätt innebär inte att själva domstolshandlingen tar lika lång tid eftersom processen i AD, till skillnad från processen vid tingsrätt, alltid föregås av ett förhandlingsförfarande mellan parterna. Bland de tvister som prövas i sak i två instanser tar varannan tvist nästan tre år i anspråk. Om AD inte meddelar prövningstillstånd blir tiden kortare.

Tabell 3.1 Tidsåtgång från uppsägning/avskedande till dom

Typ av mål	Dom i sak	Stadfäst förlikning
A-mål	Medel: 18 månader	Medel: 16 månader
	Median: 17 månader	Median: 16 månader
B-mål	Medel: 36 månader	Medel: 37 månader
	Median: 35 månader	Median: 43 månader
Mål vid tingsrätt	Medel: 25 månader	Medel: 15 månader
	Median: 21 månader	Median: 12 månader

Det bör påpekas att det i statistiken ingår tvister angående såväl avskedanden som uppsägningar på grund av arbetsbrist och uppsägningar av personliga skäl. Förutsättningarna för tvisterna kan se mycket olika ut.

Uppsägnings- och avskedandetvister där arbetstagaren yrkar ogiltighet ska handläggas skyndsamt av domstolarna (43 § LAS). Det går också att se i utredningens underlag att handläggningstiderna är kortare för tvister som rör ogiltigförklaring, se tabell 3.2.

Tabell 3.2 Tidsåtgång från uppsägning/avskedande till dom vid ogiltighetsyrkande/skadeståndsyrkande

Typ av mål	Ogiltighetsyrkande	Endast skadeståndsyrkande
Mål vid Arbetsdomstolen	Medel: 23 månader	Medel: 31 månader
	Median: 18 månader	Median: 28 månader
Mål vid tingsrätt	Medel: 15 månader	Medel: 20 månader
	Median: 13 månader	Median: 18 månader

Domstolsprocessen går kortfattat till ungefär så här. Den inleds genom att någon, i de här fallen från arbetstagersidan, ansöker om stämning. Innan domstolen kan utfärda stämning måste den kontrollera att stämningsansökan är komplett och i förekommande fall begära kompletteringar. När stämning utfärdas föreläggs motparten, i de här fallen arbetsgivaren, att komma in med ett skriftligt svaromål. Eftersom det är arbetsgivaren som måste bevisa att det fanns skäl att säga upp eller avskeda arbetstagaren kan svaret ofta vara omfattande och det kan finnas skäl för ytterligare skriftväxling innan det är dags att kalla parterna till ett sammanträde för muntlig förberedelse. Vid sammanträdet är det en domare som tillsammans

med parterna reder ut målet och undersöker förutsättningarna för att träffa en förlikning. Om målet fortsätter efter det kan det i vissa fall ta åtskilliga månader innan de slutliga bevisuppgifterna har kommit in och det finns tid för en huvudförhandling.

3.2.4 Hur ofta sker utköp enligt 39 § LAS?

Det underlag som referensgruppen har bistått utredningen med tyder på att det är ovanligt att det sker regelrätta utköp enligt 39 § LAS efter att en uppsägning eller ett avskedande har ogiltigförklarats. Arbetsmarknadens parter har dock pekat på att 39 § LAS har viss betydelse för parternas förlikningsvilja och för de ersättningsbelopp som förhandlas fram vid en förlikning, se vidare avsnitt 3.3.3.

3.2.5 Vilka är arbetsgivarna?

Utredningen har som uppdrag att särskilt beakta små privata arbetsgivares förutsättningar. Man kan mot bakgrund därav ställa frågan vilka arbetsgivare som för tvister i domstol. Vi har inte haft möjlighet att göra någon omfattande kartläggning av frågan. För att få en inblick i hur situationen ser ut har vi dock gjort en genomgång av de 27 uppsägnings- och avskedandstvister som prövades i sak av Arbetsdomstolen år 2010. Bland dessa mål var arbetsgivaren i två fall staten, i fem fall en kommun eller ett landsting och i 15 fall aktiebolag. Två av aktiebolagen var vid utredningens genomgång antingen försatta i konkurs eller inne i ett konkursförfarande. Bland de övriga bolagen var den genomsnittliga omsättningen år 2010 strax under fyra miljarder kr (medianvärde 400 miljoner kr) och bolagen hade i genomsnitt knappt 1 400 anställda (medianvärde 250 anställda). De övriga arbetsgivarna utgjordes av en stiftelse, en fackförening, ett handelsbolag och två ömsesidiga försäkringsbolag.

Även om uppgifterna ger en indikation om att de allra minsta arbetsgivarna sällan tvistar i Arbetsdomstolen kan det konstateras att det är en stor spridning på arbetsgivarna i de genomgångna tvisterna.

3.2.6 Hur vanligt är det med interimistiska yrkanden?

Ordförandena i Arbetsdomstolen har vid utredningens besök berättat att antalet interimistiska yrkanden har minskat markant under de senaste åren och att det är sällan som ett interimistiskt yrkande får bifall.

Arbetsdomstolen har vidare bistått utredningen med statistik gällande antalet tvister där det har förekommit en interimistisk prövning under åren 2005–2010. I genomsnitt förekom interimistiska beslut i 15 mål per år som rörde LAS. Bland dessa ingår bl.a. A-mål där AD fattade ett interimistiskt beslut och B-mål där parterna överklagat ett interimistiskt beslut vid tingsrätt.

Ur domstolens system går det inte att få fram uppgifter om utgången i den interimistiska prövningen. Det går inte heller att särskilja uppsägnings- och avskedandetvisterna från övriga mål angående LAS.

3.3 Tvister som löses utanför domstol

3.3.1 Hur många tvister löses utanför domstol?

Det är särskilt svårt att göra en uppskattning av hur många tvister som löses utanför domstol eftersom det inte förs några heltäckande register över tvisterna. Referensgruppen har ombetts att med hjälp av sina förbund och den statistik som finns tillgänglig hos dessa bl.a. besvara hur många tvister som förhandlas vid lokal respektive central förhandling och hur stor andel av tvisterna som förs vidare till domstol.

Svenskt Näringsliv har till utredningen redovisat en nyligen utförd undersökning där 600 slumpmässigt utvalda medlemsföretag i alla storlekar har svarat på frågor angående uppsägningar. Enligt undersökningen har sex av tio företag sagt upp en eller flera medarbetare under den senaste treårsperioden. 26 procent av de företag som har vidtagit uppsägningar har hamnat i en uppsägningstvist medan 39 procent av företagen vars uppsägningar inte ledde till någon tvist har valt att betala extra kompensation till den anställda utöver vad som föreskrivs i lag eller avtal i syfte att undvika en tvist. Bland de företag som har hamnat i tvist en eller flera gånger uppger 15 procent att de har löst en eller flera tvister genom kontakter med arbetstägaren utan att det påkallades förhandling med någon facklig organisation, 60 procent att de har löst en eller

flera tvister genom lokal förhandling och 21 procent att de har löst en eller flera tvister genom central förhandling. Vidare har sex procent av arbetsgivarna löst tvister genom en förlikning efter att den uppsagde stämt företaget i domstol och en procent har fått tvister lösta genom dom.²

LO har, liksom flera andra av de organisationer som varit representerade i referensgruppen, bett sina medlemsförbund att besvara utredningens frågor. Det underlag som dessa har gett in tyder på att det bland de tvister som behandlas vid lokal förhandling är sju procent som går vidare till central förhandling och bara en procent som går vidare till domstol.

Även det övriga materialet som referensgruppen har bistått utredningen med tyder på att det i vart fall är mindre än tio procent av uppsägningstvisterna som förs till domstol. Det mesta tyder rent av på att det rör sig om så lite som en eller ett par procent av tvisterna.

Om vi antar att 600 tvister förs till domstol varje år (se avsnitt 3.2.2) så skulle det som allra minst kunna röra sig om 6 000 uppkomna uppsägningstvister per år varav 5 400 löses utanför domstol. Om det är en procent av tvisterna som förs till domstol rör det sig om 60 000 uppkomna tvister varav 59 400 löses utanför domstol.

3.3.2 Hur lång tid tar det från uppsägning eller avskedande till dess tvisten löses utanför domstol?

Den tid det tar att lösa en tvist förhandlingsvägen varierar beroende på vilket stadium som tvisten löses på. I vissa fall löses tvisten mellan parterna innan uppsägningen ens har verkställts, i andra fall under lokal eller central tvisteförhandling. Det underlag som referensgruppen har gett in till utredningen tyder på att de flesta tvister löses vid lokal förhandling eller ännu tidigare. Underlaget visar också att de flesta tvister som löses vid lokal förhandling klaras av på en eller ett par månader.

² Undersökningen visar hur stor andel av de arbetsgivare som varit inblandade i uppsägningstvister som har löst en eller flera tvister på visst sätt, inte hur stor andel av tvisterna som löstes på det aktuella sättet. Den totala siffran uppgår därför inte till 100 procent. Även andra sätt att lösa uppsägningstvister förekom enligt undersökningen.

3.3.3 Vad innebär förlikningarna?

De förlikningar som träffas på förhandlingsstadiet ser olika ut från fall till fall. Det vanligaste är dock att de innebär att arbetstagaren lämnar anställningen mot en ekonomisk ersättning. När beloppet förhandlas fram har olika faktorer betydelse, såsom risken att förlora tvisten i domstol, vad detta skulle kosta och motpartens betalningsförmåga. Enligt arbetsgivarsidan finns nivåerna i 39 § LAS ofta med i diskussionen även om ersättningen till sist kan hamna på allt från en eller ett par månadslöner till de nivåer som anges i 39 §. Arbetstagersidan menar att nivåerna i 39 § LAS visserligen har betydelse för förlikningarna eftersom de ger arbetsgivarna incitament att förlikas men att nivån på ersättningen i de förlikningar som träffas på förhandlingsstadiet är betydligt lägre än de som anges i 39 §. Ersättningsnivån tycks variera mellan branscher och grupper av arbetstagare. I vissa sektorer är det enligt arbetstagersidan vanligt att förlikningar vid lokal förhandling ligger på två till fyra månadslöner. I andra kan nivåerna vara avsevärt högre.

4 Rättsjämförelse

4.1 Norge

Enligt norsk rätt kan en arbetsgivare, precis som enligt svensk rätt, avsluta ett anställningsförhållande antingen genom avskedande eller genom uppsägning.¹ För att en uppsägning ska vara tillåten krävs att det finns en saklig grund i antingen verksamhetens, arbetsgivarens eller arbetstagarens förhållanden (arbeidsmiljøloven § 15-7).

En uppsägning som inte har saklig grund ska som huvudregel förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. På begäran av arbetsgivaren kan dock domstolen i undantagsfall förklara att anställningen ändå ska upphöra om den vid en avvägning av parternas intressen anser att det är uppenbart orimligt att anställningen fortsätter (§ 15-12 p. 1). Vid bedömningen av om anställningen ska bestå tas bl.a. hänsyn till om arbetstagaren kan väntas få svårt att hitta ett nytt arbete.

En arbetstagare som anser sig ha blivit felaktigt uppsagd har som huvudregel rätt att kvarstå i anställningen och uppbära lön under tiden det pågår förhandlingar med arbetsgivaren om det rör sig om en uppsägning som har sin grund i verksamhetens förhållanden. Det gäller som utgångspunkt även under ett eventuellt domstolsförfarande, även om arbetsgivaren har möjlighet att begära att domstolen ska besluta att arbetstagaren ska frånträda anställningen under tiden saken behandlas av domstolen (§ 15-11). Domstolen avgör med utgångspunkt i de faktiska förhållandena vid tidpunkten för avgörandet om det är orimligt att arbetstagaren kvarstår i anställningen och tar då hänsyn till både arbetsgivarens och arbetstagarens intressen. Om uppsägningen har sin grund i arbets-

¹ Se till det följande Fanebust, Innføring i arbeidsrett – Den individuelle del s. 190 ff och 246 ff.

tagarens förhållanden har han eller hon enligt förarbeten och rättspraxis inte samma rätt att kvarstå i anställningen under tvisten.

Förutom att begära ogiltigförklaring av uppsägningen kan en arbetstagare som har blivit uppsagd utan saklig grund kräva skadestånd från arbetsgivaren (§ 15-12 p. 2). Skadeståndets storlek bestäms genom en helhetsbedömning av den ekonomiska skadan, arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden samt omständigheterna i övrigt. Det rör sig om en skönsässig bedömning och även om den ekonomiska skadan tas som utgångspunkt är det inte säkert att hela den ekonomiska skadan ska ersättas samtidigt som det är möjligt att även annan skada än rent ekonomisk sådan ska ersättas. Det finns inte heller något krav på att skadeståndet ska delas upp i ersättning för ekonomisk skada och skada av annan art i domslutet. Den ekonomiska skadan beräknas utifrån den tid som arbetstagaren har stått utanför anställningen. Om han eller hon har haft ett annat arbete under tiden görs det i vissa fall avdrag för den inkomst som det arbetet har gett upphov till. Enligt lagens förarbeten ska avdrag bara göras om arbetstagaren har varit utanför anställningen under relativt lång tid. Om domen innebär att arbetstagaren ska frånträda anställningen eller om arbetstagaren inte har yrkat ogiltighet kan det även vara aktuellt med ersättning för framtida inkomstförlust.

4.2 Danmark

I Danmark är den formella utgångspunkten att arbetsgivaren har en fri rätt att säga upp sina arbetstagare. I praktiken är den rätten dock vanligen begränsad genom lag eller kollektivavtal.² En sådan begränsning finns i funktionærloven som gäller för privata tjänstemän. Enligt funktionærloven får arbetsgivare bara säga upp arbetstagare som har varit anställda i minst ett år om det finns saklig grund för uppsägning. En tjänsteman som har blivit uppsagd utan saklig grund har rätt till en ersättning som varierar beroende på anställningens längd. Den maximala ersättning som kan dömas ut är motsvarande sex månadslöner. Någon möjlighet till ogiltigförklaring av uppsägningen finns inte. Uppsägningstvister enligt funktionærloven prövas som huvudregel av allmän domstol och

² Se till det följande Kragelund & Dollerschell, Afskedigelsesnævnet Sagsbehandling og praksis s. 13 ff samt Hasselbalch, Arbejdsret s. 163 ff.

tvisterna tar, enligt vad utredningen erfar, ungefär lika lång tid att lösa som de svenska domstolstvisterna.

Andra regler som begränsar arbetsgivarens rätt att säga upp arbetstagare finns bl.a. i diskrimineringslagstiftningen som förbjuder vissa diskrimineringsgrunder såsom hudfärg, religion, politisk uppfattning och sexuell läggning. Det finns vidare särskilda lagar som bl.a. ställer krav på likabehandling av män och kvinnor och som skyddar arbetstagarnas rätt att inte tillhöra en facklig organisation.

Den fria rätten att säga upp arbetstagare är även begränsad i kollektivavtal. Det viktigaste kollektivavtalet är huvudavtalet mellan arbetstagarorganisationen LO och arbetsgivarorganisationen DA. Enligt avtalet krävs saklig grund för uppsägning med hänsyn till arbetstagarens beteende eller arbetstagarens och verksamhetens förhållanden. Någon strikt uppdelning mellan uppsägningar av personliga skäl och arbetsbristuppsägningar görs dock inte. Skyddet mot osakliga uppsägningar gäller endast arbetstagare som har varit anställda i minst nio månader. Om en sådan arbetstagare har blivit uppsagd och anser att det saknas saklig grund ska en lokal förhandling hållas inom 14 dagar. Därefter ska det omgående hållas en central förhandling. Om tvisten inte löses på förhandlingsstadiet gäller en tidsfrist på sju dagar för att begära att en särskild instans, Afskedigelsesnævnet, ska pröva uppsägningens riktighet. Afskedigelsesnævnet håller ett förberedande möte med parterna inom tio dagar. Om tvisten inte heller löses vid det förberedande mötet fortsätter skriftväxlingen mellan parterna innan nämnden håller en förhandling. Vid förhandlingen deltar två partsutsedda domare från vardera sidan samt en ordförande i avgörandet. Uppsägningstvister ska alltid hanteras skyndsamt av Afskedigelsesnævnet. Om arbetstagaren har yrkat återinsättning i anställningen ska den som huvudregel prövas inom uppsägningstiden. I genomsnitt tar det, enligt vad utredningen erfar, cirka 100 dagar från att det förberedande mötet hålls tills ärendet avgörs om det avgörs efter förhandling. Även för den skriftväxling som dessförinnan äger rum mellan parterna gäller snäva tidsfrister.

Det är ovanligt att Afskedigelsesnævnet beslutar att arbetstagaren ska återinsättas i anställningen. För det krävs dels att arbetstagaren har yrkat det och att uppsägningen är osaklig, dels att samarbetet mellan parterna inte har lidit väsentlig skada eller kan antas göra det. Vid den senare bedömningen har t.ex. verksamhetens storlek och möjligheterna till omplacering betydelse.

En vanligare sanktion vid felaktiga uppsägningar är ekonomisk ersättning. Ersättningens storlek bestäms utifrån samtliga omständigheter i det enskilda fallet. Ersättningen kan maximalt uppgå till motsvarande 52 veckors lön men i praktiken är ersättningen ofta betydligt lägre. Såväl arbetsgivarens som arbetstagarens beteende har betydelse för beloppets storlek, liksom anställningens längd, arbetstagarens ålder och hans eller hennes förutsättningar att få ett nytt arbete. Det är inte nödvändigt att arbetstagaren har drabbats av någon ekonomisk förlust för att ersättning ska utgå.

Danska LO organiserar inte enbart arbetare utan även vissa privata tjänstemän. Afskedigelsesnævnets verksamhet omfattar därför stora delar av den danska arbetsmarknaden. Det finns även liknande tvistlösningssystem på andra delar av arbetsmarknaden.

Oorganiserade arbetstagare kan genom sitt anställningsavtal ha rätt till en prövning av en uppsägning enligt huvudavtalets regler. Då prövas dock tvisten av allmän domstol och det finns ingen möjlighet till återinsättning i anställningen.

Det finns inte någon regel i huvudavtalet eller i lag som ger arbetstagare rätt att kvarstå i anställningen under tvisten efter att uppsägningstiden har löpt ut. Däremot kan arbetstagare enligt huvudavtalet i vissa fall ha rätt till lön i efterhand.

4.3 Finland

Enligt finsk rätt kan en arbetsgivare få ett anställningsförhållande att upphöra antingen genom att säga upp eller att häva arbetsavtalet.³ För att en arbetsgivare ska ha rätt att säga upp en arbetstagare måste det finnas vägande sakskäl (arbetsavtalslagen 7 kap. 1 §). Uppsägningsgrunderna kan antingen ha samband med arbetstagarens person (individualgrunder) eller ha ekonomiska orsaker alternativt produktionsorsaker (kollektiva grunder). Vid uppsägning upphör anställningen efter en uppsägningstid såvida uppsägningstiden inte har avtalats bort. Hävning kräver en starkare grund och anställningen upphör då omedelbart.

En arbetsgivare som felaktigt säger upp en arbetstagare ska betala ersättning till honom eller henne (arbetsavtalslagen 12 kap. 2 §). Beloppet motsvarar normalt mellan tre och 24 månaders lön. Det gäller vid uppsägning på individuella och kollektiva grunder liksom vid hävning. Syftet med ersättningen är inte bara att

³ Se till det följande Bruun & von Koskull, Allmän arbetsrätt s. 81 ff och 130.

ersätta den skada som arbetstagaren har drabbats av utan också att arbetsgivaren ska ersätta arbetstagaren för själva lagbrottet. Även om ingen ekonomisk skada har uppkommit bör åtminstone minimiärsättningen betalas. När ersättningsbeloppet ska fastställas beaktar domstolen bl.a. grunden för uppsägningen, anställningsförhållandets längd, den tid som arbetstagaren beräknas vara utan ett arbete på grund av uppsägningen samt hans eller hennes inkomstförlust och ålder. Den beaktar också arbetsgivarens förfarande vid uppsägningen och arbetsgivarens förhållanden i allmänhet, t.ex. företagets storlek.

Det finns inget rättsmedel för att förhindra en felaktig uppsägning eller för att förplikta en arbetsgivare att ta tillbaka den felaktigt uppsagda arbetstagaren. En domstol kan alltså döma ut ersättning enligt ovan men arbetstagaren har ändå förlorat sin anställning.

Uppsägningsskyddet påverkas även av lagen om samarbete inom företag, som föreskriver en förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren i situationer där uppsägning, permittering eller överföring av anställd på deltid sker på kollektiva grunder.

En arbetsgivare som uppsåtligt eller av vårdslöshet låter bli att följa reglerna i stadgandena 45–51 (gällande förhandlingsskyldighet, informationsskyldighet och olika tidsfrister) i lagen om samarbete inom företag ska till en anställd som uppsagts, permitterats eller överförs till deltidsanställning betala ersättning med ett belopp som uppgår till högst 30 000 euro.

Dessa stadganden ger anställda som uppsagts på kollektiva grunder rätt att kvarstå i anställningen tills förhandlingarna i enlighet med samarbetslagen slutförts och om arbetsgivaren bryter mot denna rättighet för de anställda kan ytterligare sanktioner utdömas förutom arbetsavtalslagens sanktioner.

4.4 Tyskland

Även enligt tysk rätt kan en arbetsgivare avsluta ett anställningsförhållande genom vanlig uppsägning (ordentliche Kündigung) med uppsägningstid eller genom summarisk uppsägning (außerordentliche Kündigung) utan uppsägningstid.⁴

Inom tillämpningsområdet av den tyska anställningsskyddslagen (som förutsätter att anställningen varar längre än sex månader och

⁴ Se till det följande t.ex. Weiss & Schmidt, Labour Law and Industrial Relations in Germany.

att verksamheten har mer än tio anställda) gäller följande. För att en uppsägning ska vara giltig krävs att den är socialt berättigad med hänsyn till antingen ekonomiska omständigheter eller arbetstagarens personliga förhållanden och beteende (Kündigungsschutzgesetz 1 § 2).

Innan en arbetsgivare säger upp eller avskedar en arbetstagare måste den vända sig till driftsrådet, som är valt av arbetstagarna och representerar alla arbetstagare inom verksamheten. Arbetsgivaren måste lämna all information som behövs för att avgöra om uppsägningen eller avskedandet är lagligt (Betriebsverfassungsgesetz 102 § 1). Rådet har ett antal dagar på sig att lämna ett utlåtande. Om arbetsgivaren inte vänder sig till rådet i förväg är uppsägningen respektive avskedandet ogiltigt.

En arbetstagare som anser sig ha blivit uppsagd på felaktiga grunder kan stämna arbetsgivaren och begära att domstolen ska besluta om återinsättning i anställningen. Om den första instansen beslutar om återinsättning har arbetstagaren i princip rätt att stå kvar i anställning under den fortsatta domstolsprocessen.

Om ett fortsatt fungerande samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare inte kan förväntas, kan domstolen på yrkande av arbetsgivaren, men även av arbetstagaren, förklara anställningen upplöst trots att uppsägningen inte var socialt berättigad (Kündigungsschutzgesetz 9 §). Arbetsgivaren är då skyldig att betala en ekonomisk ersättning till arbetstagaren. Det högsta beloppet som kan dömas ut är som huvudregel 12 månadslöner. För en arbetstagare som är över 50 år gammal och har varit anställd i minst 15 år är dock maximibeloppet 15 månadslöner och den som är över 55 år gammal och har varit anställd i minst 20 år kan tillerkännas upp till 18 månadslöner (Kündigungsschutzgesetz 10 §). När domstolen bestämmer ersättningsbeloppet beaktar den alla omständigheter i det enskilda fallet. Att domstolen upplöser anställningen på det viset, dvs. genom en dom, förekommer dock ganska sällan. Rättsskipningen ställer höga krav på förutsättningen att ett fortsatt fungerande samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare inte kan förväntas. Det har sin grund i att den tyska anställningsskyddslagen främst syftar till att säkra själva anställningen.

När en arbetstagare sägs upp av ekonomiska skäl kan arbetsgivaren erbjuda arbetstagaren en rätt till en halv månadslön per år som han eller hon har varit anställd under förutsättning att arbetstagaren inte vänder sig till domstol och att arbetsgivaren har informerat arbetstagaren om de ekonomiska skälen för uppsägningen samt om

möjligheten att få ekonomisk ersättning i stället för att vända sig till domstol (Kündigungsschutzgesetz 1 a §).

Trots att den tyska anställningsskyddslagen främst syftar till att säkra själva anställningen är praktiken i huvudsak en annan. Även i de fall då arbetstagaren har väckt talan mot arbetsgivaren är det mycket vanligt att tvisten avslutas genom en ekonomisk uppgörelse mellan parterna.

4.5 Nederländerna

I Nederländerna måste en arbetsgivare som vill säga upp en arbetstagare normalt få uppsägningen granskad i förväg antingen genom att Centrale Organisatie voor Werk en Inkomen (CWI) godkänner uppsägningen eller att en domare upphäver anställningskontraktet (Buitengewoon besluit arbeidsverhoudingen art. 6).⁵

För att en uppsägning ska godkännas måste den grundas på arbetstagarens oförmåga, övertalighet eller andra betydande skäl, t.ex. en mycket dålig relation mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, vilket framgår av en förordning utfärdad av socialministern (het Ontslagsbesluit).

Om begäran om att få uppsägningen godkänd avslås av CWI fortsätter anställningen. Arbetsgivaren har inte möjlighet att överklaga beslutet men kan vända sig till en domare för att få anställningskontraktet upphävt alternativt återkomma till CWI med en ny begäran om godkännande.

Om begäran godkänns har arbetsgivaren två månader på sig att utnyttja godkännandet. Arbetstagaren har i sin tur möjlighet att begära domstolsprövning av beslutet om att godkänna uppsägningen (art. 7:681 nederländska civillagen). Om domstolen anser att uppsägningen är uppenbart orimlig kan den antingen förpliktiga arbetsgivaren att återinsätta arbetstagaren i arbete (vilket sker förhållandevis sällan) eller tillerkänna arbetstagaren en ekonomisk kompensation. Om arbetsgivaren motsätter sig att arbetstagaren ska återinsättas i arbete kan domstolen öka den ekonomiska kompensationen. Det finns ingen lagstadgad minimiersättning eller maximiersättning och domstolen kan bl.a. beakta arbetstagarens ålder och möjligheter att få en ny anställning samt anställningstiden.

Om en arbetsgivare säger upp en arbetstagare utan föregående granskning är uppsägningen en nullitet under förutsättning att

⁵ Se till det följande t.ex. Jacobs, Labour Law in the Netherlands.

arbetstagaren väcker talan mot arbetsgivaren inom sex månader (Buitengewoon besluit arbeidsverhoudingen art. 9). Det är dock vanligare med domstolsförfaranden efter avskedanden. Vid avskedande krävs ingen föregående granskning och det finns inte heller något krav på uppsägningstid. Avskedande kan endast vidtas av tvingande skäl såsom grov misskötsamhet från arbetstagarens sida.

5 Diskussionen om uppsägningstvister

5.1 Inledning

I detta kapitel ges en övergripande bild av den diskussion som har förts och förs beträffande anställningsskyddsregleringen med fokus på regleringen kring uppsägningstvister. I avsnitt 5.2 ger vi en sammanfattande bild av den tidigare diskussionen kring frågorna från 1970-talet och framåt. I avsnitt 5.3 övergår vi till att behandla den nuvarande diskussionen kring dagens reglering och utgår främst från de synpunkter som har förmedlats till utredningen genom referensgruppen.

5.2 Tidigare diskussion

Under 1970-talet skedde en omfattande reformering av arbetsrätten som bl.a. syftade till att öka arbetstagarernas inflytande på arbetsplatsen och deras anställningstrygghet. År 1974 antogs den första lagen om anställningsskydd¹ som år 1982 ersattes av den nu gällande anställningsskyddslagen². Den nya lagen motsvarade i stora drag den äldre. Lagen har alltsedan den trädde ikraft varit föremål för livliga diskussioner och kritik har riktats mot regleringen både från arbetstagar- och arbetsgivarhåll.³ Diskussioner har bl.a. förts i arbetsrättsliga tidskrifter såsom *Lag & Avtal*. Där har man, såvitt här är av intresse, t.ex. diskuterat skadeståndsnivåerna i mål om uppsägningar och avskedanden samt möjligheten att ”köpa ut”

¹ Lagen (1974:12) om anställningsskydd.

² Lagen (1982:80) om anställningsskydd.

³ För en översyn av diskussionen, se t.ex. Nycander, *Sist in först ut: LAS och den svenska modellen* och samme författare, *Makten över arbetsmarknaden*.

arbetstagare enligt 39 § LAS.⁴ Det har också framförts förslag på hur man ska kunna förkorta domstolsprocesserna i samband med uppsägningar och avskedanden.⁵

Det har gjorts ett antal utredningar på området. Bland annat överlämnade 1992 års arbetsrättskommitté år 1993 ett delbetänkande som innehöll ett förslag till ny anställningsskyddslag.⁶ Betänkandet ledde till vissa ändringar i LAS och MBL, som dock återställdes efter regeringsskiftet år 1994.

I riksdagen har frågor som rör LAS varit återkommande. Sedan 1982 års LAS trädde ikraft har det varje år lagts fram motioner där riksdagsledamöter har begärt att lagen ska förändras på olika sätt eller att en total översyn av anställningsskyddet ska göras.

Debatten om anställningsskyddslagen har under åren varit starkt polariserad. En position har tagit fasta på lagens förmåga att skydda arbetstagare. Denna position har – såvitt är av intresse här – hävdat att lagens sanktioner är otillräckliga och att det är alltför lätt och billigt att ”köpa ut” anställda. En annan position har som utgångspunkt att anställningsskyddet skapar svårigheter för företagen. Den kritik som riktats mot LAS från denna position har dock i första hand handlat t.ex. om turordningsreglerna och reglerna om tidsbegränsade anställningar och inte primärt de frågor som behandlas av utredningen.

5.3 Parternas syn på uppsägningstvister

Utredningen har samtalat med arbetsmarknadens parter, bl.a. genom referensgruppen, i syfte att få del av deras syn på uppsägningstvister. I det följande kommer vi att redovisa de synpunkter på den nuvarande regleringen som har förmedlats till oss vid dessa möten.

Representanterna för arbetsgivarsidan lyfter fram den tid det tar att gå hela vägen till en domstolsprövning som ett av de största problemen med den nuvarande regleringen eftersom det leder till höga kostnader för arbetsgivarna. Att tidsaspekten är problematisk hänger samman med regeln om att anställningen består under tvisten om arbetstagaren yrkar att uppsägningen ska ogiltigförklaras.

⁴ Se bl.a. Lag & Avtal nr 7 år 1983 s. 7–10, nr 1 år 1987 s. 11–12, nr 1 år 1988 s. 4–12, nr 4 år 2011 s. 38, nr 5 år 2011 s. 40 och nr 6–7 år 2011 s. 36.

⁵ Lag & Avtal nr 4 år 2005 s. 41.

⁶ SOU 1993:32.

Många arbetsgivare, särskilt mindre sådana, har inte råd att ta risken att behöva betala lön till arbetstagaren under en tvist som i värsta fall kan hålla på i flera år, för att därefter eventuellt behöva betala ett (högt) skadestånd. Till saken hör att det enligt arbetsgivarsidans uppfattning är mycket ovanligt att arbetsgivaren under tvisten får ett utbyte av att arbetstagaren står kvar i anställningen som motsvarar lönen. Ofta blir lönen en ren kostnadspost för arbetsgivaren. För att undvika risken för en utdragen och kostsam process upplever arbetsgivarna att de är tvungna att ingå en förlikning i ett tidigt skede och då ofta med ett högt ersättningsbelopp.

Även arbetstagsarsidan har gett sin bild av i vilken utsträckning arbetstagarna utför arbete under pågående tvist. Inom de flesta av Saco-förbunden är det ovanligt att arbetstagaren utför arbete under pågående tvist när det rör sig om en uppsägning av personliga skäl. Även inom TCO-förbunden verkar det vara relativt ovanligt att arbetstagaren utför arbete vid tvist om en uppsägning av personliga skäl men betydligt vanligare vid arbetsbristuppsägningar. De olika LO-förbunden uppskattar att allt mellan 50 och 95 procent av arbetstagarna utför arbete under pågående uppsägningstvist.

Arbetstagsarsidan har påpekat att det i de flesta fall där arbetstagaren inte utför arbete beror på att arbetsgivaren har valt att arbetsbefria arbetstagaren samt att det inte innebär en kostnad förrän arbetsgivaren eventuellt anställer en ny arbetstagare för att utföra arbetsuppgifterna. Arbetsgivarsidan har invänt dels att arbetsgivaren ofta hamnar i en situation där det inte finns något annat val än att arbetsbefria arbetstagaren, t.ex. för att det inte finns några arbetsuppgifter i en arbetsbristsituation eller för att arbetstagaren är olämplig för arbetsuppgifterna vid en uppsägning av personliga skäl, dels att det krävs en överenskommelse mellan parterna i det enskilda fallet för att arbetsgivaren ska få arbetsbefria arbetstagaren. För att arbetsgivaren ensidigt ska kunna avstänga arbetstagaren krävs särskilda skäl (34 § andra stycket LAS).

Arbetsgivarnas uppfattning är vidare att arbetstagarna ofta yrkar ogiltighet även om de inte har för avsikt att återgå till arbetet, i syfte att få lön under tvisten och att hamna i ett bättre förhandlingsläge. Bl.a. kan det röra sig om en arbetsbristuppsägning vid en stor arbetsplats där arbetstagaren väljer att ifrågasätta omplaceringsutredningen i syfte att kunna yrka ogiltighet och kvarstå i anställningen under tvisten. Arbetstagarorganisationerna framhäver å sin sida att de bara rekommenderar arbetstagarna att yrka ogiltighet om de vill ha tillbaka arbetet. Det kan även förekomma att

ogiltighetsyrkanden framställs om motiveringen och underlaget från arbetsgivaren är så bristfälligt att det inte går att avgöra om det föreligger saklig grund för uppsägning inom den tidsgräns som gäller för ogiltighetsyrkanden.

Från arbetsgivarnas sida framförs uppfattningen att arbetstagarens rätt till lön under pågående tvist gör att arbetstagaren inte har tillräckligt incitament att få till stånd en snabb process. Detta drabbar dels arbetsgivaren vars kostnader ökar, dels arbetstagaren själv. I de fall då tvisten löses genom en samförstånds lösning driver regeln om att anställningen består under tvist, liksom nivån på skadestånden i 39 § LAS, upp nivån i den ekonomiska ersättningen.

Arbetsgivarrepresentanter pekar ut tre faktorer som de största problemen i samband med uppsägningstvister, nämligen den tid det tar att lösa tvisten, de kostnader den är förknippad med och arbetstagarens rätt att närvara på arbetsplatsen. Dessa problem kan ge arbetsgivaren incitament att avskeda arbetstagaren i stället för att vidta en uppsägning. Arbetstagsidans menar att det har blivit allt vanligare att arbetsgivare väljer att avskeda arbetstagare för att slippa betala lön under tvisten och för att hamna i ett bättre förhandlingsläge. De arbetsgivarorganisationer som varit representerade i utredningens referensgrupp menar att arbetsgivare endast avskedar arbetstagare om de bedömer att det föreligger tillräckliga skäl för det, bl.a. eftersom de riskerar mycket höga skadestånd om de felaktigt avskedar någon. Enligt andra arbetsgivarorganisationer förekommer det i enstaka fall att arbetsgivare väljer att avskeda en arbetstagare trots att den egna bedömningen är att det finns skäl för en uppsägning av personliga skäl men inte för ett avskedande. Syftet i de fallen är att anställningen inte ska bestå under tvisten och att arbetsgivaren ska hamna i ett bättre förhandlingsläge.

Konsekvenserna av de kostnader som arbetsgivarna riskerar att drabbas av vid en eventuell uppsägningstvist påverkar enligt såväl Svenskt Näringsliv som Företagarna anställningsviljan hos arbetsgivarna. Den undersökning bland Svenskt Näringslivs medlemmar som utredningen hänvisade till i avsnitt 3.3.1 visade på att 62 procent av företagen betraktade kostnaderna i samband med uppsägningstvister som ett tillväxthinder. När företagen tillfrågades om de skulle bli mer villiga att anställa om kostnaderna sänktes svarade 29 procent att de skulle bli det i hög utsträckning och 33 procent svarade att de skulle bli det i viss utsträckning. I genomsnitt önskade företagen att kostnaderna skulle sänkas med 60 procent för att det skulle påverka viljan att anställa.

Från arbetstagsidan har det anförts att sambandet mellan nivåerna på skadestånden enligt 39 § LAS och anställningsviljan hos arbetsgivare är svagt. Om det finns ett samband grundar det sig på en felaktig uppfattning om vad LAS egentligen innebär och man bör inte göra ändringar baserade på sådana felaktiga uppfattningar.

Arbetstagarrepresentanter menar vidare att det saknas skäl att ändra nuvarande regler i syfte att minska arbetsgivarnas kostnader. Snarare är problemet att skadeståndsnivåerna i 39 § är för låga och bör höjas. Arbetstagsidan framhåller att det nuvarande systemet är väl inarbetat och ger goda incitament för tidiga förlikningslösningar. Den balans som råder mellan arbetsmarknadens parter riskerar att rubbas om man skulle ta bort rätten att stå kvar i anställningen under tvist eller på annat sätt göra det billigare att göra sig av med arbetstagar. Maktförskjutningen skulle enligt arbetstagsidan kunna leda till ett ökat antal domstolsprocesser. De menar vidare att ett skäl till att anställningen även fortsatt bör bestå under en uppsägningstvist är att arbetstagaren är den svagare parten i anställningsförhållandet medan arbetsgivaren är den som vidtar åtgärden att säga upp någon. Det är därför rimligt att arbetsgivaren ska stå risken för att uppsägningen är felaktig. Enligt arbetstagarorganisationernas erfarenhet vill den uppsagda arbetstagaren alltid ha en snabb lösning på tvisten eftersom det är en väldigt påfrestande situation att vara uppsagd. Det är därför i första hand arbetsgivaren som behöver incitament för att en snabb uppgörelse ska komma till stånd.

Arbetstagsidan har också påpekat att det, om det blir billigare att säga upp arbetstagar, finns en risk att arbetsgivare väljer att säga upp obekväma arbetstagar i stället för att ta itu med problemen på arbetsplatsen på ett tidigare stadium och på så sätt undvika att behöva säga upp någon. Den nuvarande lagstiftningen främjar goda arbetsplatser, med bl.a. bra arbetsmiljö och rehabilitering av arbetstagar, och bör därför bevaras.

6 Överväganden och förslag

6.1 Utgångspunkter

6.1.1 Inledning

Utredningen ska enligt direktivet överväga en rad olika förslag på hur reglerna kring tvister i samband med uppsägningar kan förändras i syfte att minska arbetsgivarnas kostnader vid sådana tvister. Utredningen ska därutöver lägga fram konkreta förslag. Med utgångspunkt i hur vårt uppdrag är formulerat har vi valt att presentera de olika delarna på följande sätt. I avsnitt 6.1 redovisar vi utgångspunkterna för våra överväganden. I avsnitt 6.2 behandlar vi de åtgärder som vi har övervägt men valt att inte gå vidare med. I avsnitt 6.3 presenteras utredningens förslag. Avsikten med denna disposition är att förslagen ska läsas i ljuset av diskussionen om de åtgärder vi har valt att inte gå vidare med.

6.1.2 Effekter på anställningstryggheten

En fråga för utredningen är vilka effekter de föreslagna förändringarna kan ha på anställningstryggheten. För att kunna bedöma denna fråga bör anställningsskyddets innebörd och ändamål, såsom vi uppfattar anställningsskyddsregleringen och dess tillämpning, kort beröras.

Det svenska anställningsskyddet är uppbyggt kring ett krav på saklig grund vid uppsägning av tillsvidareanställda. Kravet på saklig grund kompletteras med regler som begränsar möjligheten att ingå tidsbegränsade anställningar samt regler om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och om företräde till återanställning. Vidare finns informations- och förhandlingsregler som arbetsgivaren ska iaktta inför uppsägningar.

Anställningsskyddslagen och dess tillämpning ger uttryck för värderingen att anställningen inte bara handlar om arbetstagares inkomster och försörjning, utan att anställningen även är central för arbetstagarens sociala liv och ställning. Anställningsskyddet syftar till att arbetstagare inte utan objektiva skäl ska ställas utanför den sociala gemenskap och möjlighet till personlig utveckling som ett arbete ger. Kravet på saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida bärs upp av en vision om att stärka individernas ställning på arbetsplatsen och därmed motverka att arbetstagare hamnar i en alltför stark underordning och beroendeställning på arbetsplatsen. Kravet ska ge de anställda en värdig och självständig, men för den skull inte oansvarig, ställning på arbetsplatsen och bidrar därmed till att stärka demokratin. Detta synsätt ligger i linje med att anställningstryggheten i allt högre grad uppfattas som en generell grundläggande rättighet för den anställda på arbetsplatsen, en rätt som numera skrivits in i den Europeiska Unionens stadga om grundläggande rättigheter, som utgör en integrerad del av Lissabonfördraget.

Å andra sidan beaktar anställningsskyddslagen på olika sätt företagets behov av fortsatt effektiv drift och resursanvändning. Det viktigaste i denna del är att arbetsbrist i princip utgör saklig grund för uppsägning. Anställningsskyddslagen och dess tillämpning utgår så gott som uteslutande från att domstolarna inte ska göra någon överprövning av arbetsgivarens ekonomiska och organisatoriska bedömningar. Lagen syftar inte till att motverka strukturomvandling eller omorganisationer, även om dessa är till nackdel för arbetstagarna. LAS är inte ett instrument för att ”rädda jobben” i nedläggningshotade företag. Lagen anger att arbetsgivaren vid uppsägning pga. arbetsbrist ska följa vissa turordningsregler där längre anställningstid ger företräde till fortsatt anställning vid tillräckliga kvalifikationer. Enskilda arbetstagare är dock inte garanterade sin plats i turordningen utan denna kan, inom relativt vida ramar, avtalas bort genom kollektivavtal. Inte heller sträcker sig anställningsskyddet i lagen så långt att arbetstagaren med rättsordningens hjälp kan tvinga sig tillbaka till anställningen om det inte föreligger saklig grund. I stället kan arbetsgivaren frigöra sig från anställningen genom att betala ett normerat skadestånd. LAS ger alltså inte arbetstagarna en verkställbar rätt till anställningen ens när en uppsägning saknar saklig grund.

Mot denna bakgrund är det klart att anställningsskyddslagen inte innebär en ”rätt till anställningen”. I stället är kärnan i anställ-

ningsskyddsregleringen, enligt vår mening, att ge arbetstagarna ett skydd mot osakliga eller godtyckliga uppsägningar. Ytterst upprätthålls detta skydd genom ekonomiska sanktioner.

Synen på vad som är anställningsskyddets kärna påverkar vilka ändringar som kan göras utan att anställningsskyddet blir satt ur funktion. Om kärnan i anställningsskyddet hade varit en ovillkorlig rätt för arbetstagaren att behålla sin anställning skulle möjligheten att få en osaklig uppsägning ogiltigförklarad vara central. För att säkerställa ett skydd mot godtycklig behandling är det i många fall godtagbart att i stället få en ekonomisk kompensation. Den ekonomiska kompensationen måste vara tillräckligt hög för att ge arbetsgivaren starka incitament att följa bestämmelserna i LAS. Å andra sidan bör regleringen inte skapa onödiga kostnader för arbetsgivare när saklig grund för uppsägning föreligger.

6.1.3 Effekter på sysselsättningen

I utredningens direktiv anges att det finns en risk för att arbetsgivare avhåller sig från att anställa nya arbetstagare om inte regelverket kring uppsägningstvister är rimligt och förutsägbart. Ett av målen med de förändringar som utredningen föreslår ska vara att främja nyanställningar och därmed gynna en hög sysselsättning i landet.

En förutsättning för att en sådan effekt ska kunna uppnås är att det finns ett samband mellan anställningsskyddsregleringen och sysselsättningen. Vi ska därför kort behandla frågan om ett sådant samband finns och hur det i så fall ser ut.¹

Frågan om den arbetsrättsliga regleringens effekter för arbetsmarknaden funktionssätt har i vart fall sedan början av 1990-talet varit föremål för en stundtals intensiv vetenskaplig debatt. Fokus har huvudsakligen legat på anställningsskyddsregleringen.

En teoretisk utgångspunkt för analyserna har ofta varit att arbetsrättslig reglering griper in i de marknadslösningar som annars spontant skulle uppstå. Sådana ingrepp kan, med denna utgångspunkt, motiveras som medel att motverka marknadsmisslyckande, men leder i övrigt till en ineffektiv resursfördelning och samhällskostnader i form av t.ex. arbetslöshet. Företag har ett starkt

¹ För översikter av forskningsläget, se t.ex. Deakin & Sarkar, *Industrial Relations Journal* 2008 s. 453 ff, Freeman, *International Economic Journal*, 2005 s. 129 ff, Skedinger, *Employment Protection Legislation: Evolution, Effects, Winners and Losers* samt Långtidsutredningens betänkande SOU 2010:93 Bilaga 6.

intresse av att snabbt och billigt kunna anpassa arbetskraftens storlek och sammansättning till varierande behov och utgångspunkten för analyserna är att anställningsskyddsregleringen ökar kostnaden för att genomföra sådana omställningar. De ökade kostnaderna medför att arbetsgivare drar sig för att säga upp och blir mindre benägna att anställa, eftersom man redan vid anställningen beaktar kostnaderna för att säga upp arbetstagare.

Internationellt har det genomförts många studier där man empiriskt har försökt belägga vissa generella effekter av regler om anställningsskydd. Det har bl.a. utförts undersökningar där anställningsskyddet i olika länder jämförs med hur arbetsmarknaden i dessa länder fungerar i vissa avseenden, t.ex. i fråga om sysselsättning och arbetslöshet. För att möjliggöra jämförelser har man byggt upp olika stränghetsindex, där man klassificerar olika länders lagstiftning om anställningsskydd efter hur sträng den är och jämför detta med hur sysselsättning, arbetslöshet eller omsättningen på arbetstillfällen varierar mellan länderna. De skillnader i sysselsättning etc. som kan iakttas antas – starkt förenklat – vara orsakade av skillnader i anställningsskyddet. De undersökningar som har gjorts har fått viss kritik, bl.a. för att de inte fullt ut beaktar skillnaderna i hur anställningsskyddet är utformat och hur den praktiska tillämpningen ser ut.

Det finns inte några klara belegg för att anställningsskyddet påverkar arbetslöshetens totala nivå. I detta avseende leder såväl teoretiska antaganden som empiriska undersökningar till skilda resultat. Empiriska studier baserade på disaggregerade data tyder dock på att ett striktare anställningsskydd i vissa länder kan medföra en lägre sysselsättning och produktivitet.² Andra undersökningar pekar å andra sidan på att förstärkningar av anställningsskyddet i Frankrike och Tyskland tvärtom haft positiva effekter på sysselsättning och produktivitet.³ Däremot råder en utbredd enighet om att reglerna om anställningsskydd har effekter på hur arbetslösheten och sysselsättningen varierar över en konjunkturcykel – ju restriktivare lagstiftning, desto mindre blir variationerna i arbetslöshet och sysselsättning. Det torde vara relativt oomstritt att anställningsskyddet påverkar arbetsmarknaden för skilda grupper av arbetstagare olika. Män i yrkesverksam ålder gynnas, medan unga människor, kvinnor och andra grupper med svagare anknytning till arbetsmarknaden förefaller att missgynnas.

² SOU 2010:93 Bilaga 6 s. 169 ff.

³ Deakin & Sarkar, *Industrial Relations Journal* 2008 s. 453 ff.

I Sverige har tillsvidareanställda en stark ställning, medan skyddet för personer med tillfälliga anställningar är relativt begränsat. Under senare år har de svenska reglerna kring tillfälliga anställningar blivit mer flexibla utan att reglerna för tillsvidareanställningar har förändrats på samma sätt. Jämfört med andra OECD-länder finns det i Sverige förhållandevis stora möjligheter att använda sig av tillfälliga anställningar medan skyddet mot uppsägning från tillsvidareanställning av personliga skäl är relativt starkt. En fråga är därför om denna polarisering medför att arbetsgivarna väljer att använda t.ex. tidsbegränsat anställda eller bemanningsanställda i stället för att tillsvidareanställa arbetstagare.

Den mest centrala frågan för utredningen är dock inte hur anställningsskydd generellt påverkar sysselsättningen utan mer specifikt om, och i så fall hur, en sänkning av kostnaderna i samband med uppsägningstvister kan påverka sysselsättningen. Frågan är därför om sänkta kostnader kan göra arbetsgivare mer benägna att nyanställa, att låta tillfälliga anställningar övergå i tillsvidareanställningar och att från början välja att tillsvidareanställa i stället för att använda en tillfällig anställningsform.

En utgångspunkt är att i den mån det finns ett samband mellan anställningsskyddsreglering och arbetsgivarnas vilja att nyanställa/tillsvidareanställa så behöver detta inte vara direkt. Utgångspunkten är att företagets beslut om att nyanställa påverkas av deras uppfattning om innebörden av anställningsskyddslagens regler, oavsett om uppfattningen är riktig eller inte.

Om den som fattar anställningsbeslutet är av uppfattningen att det är mycket svårt och dyrt att frigöra sig från ett anställningsförhållande om det visar sig att det inte fungerar, finns det en risk att arbetsgivaren väljer att vänta med eller helt avstå från en nyanställning eller i vart fall inte väljer att tillsvidareanställa arbetstagaren. Särskilt när det gäller små arbetsgivare, som har en låg omsättning och få anställda, framstår det inte som osannolikt att arbetsgivarnas vilja att nyanställa/tillsvidareanställa kan hämmas av rädsla för att man genom "felrekryteringar" får en mindre väl fungerande personalsammansättning. Det tycks vara en spridd uppfattning bland arbetsgivare att anställningsskyddslagen gör det svårt eller nästan omöjligt att bli av med anställda man inte är nöjd med.

Regelförändringar som medför sänkta kostnader för arbetsgivare i samband med uppsägningstvister skulle därför kunna påverka enskilda arbetsgivare, särskilt mindre sådana, så att de blir mer

benägna att nyanställa och att använda sig av tillsvidareanställningar.

6.1.4 Lagen och dess tillämpning i praktiken

Utredningens undersökningar har visat att det finns en påtaglig skillnad mellan den bild som LAS ger av hur uppsägningstvister ska hanteras och hur tvisterna löses i praktiken. Den som läser lagen får uppfattningen att en arbetsgivare som vidtar en uppsägning med saklig grund inte behöver betala något annat än lön till arbetstagaren under uppsägningstiden. LAS ger också bilden av att en arbetstagare som blir uppsagd utan saklig grund får uppsägningen ogiltigförklarad, tillerkänns ett ideellt skadestånd och fortsätter att arbeta för samma arbetsgivare. Inget av de beskrivna scenarierna inträffar särskilt ofta i verkligheten.

I praktiken löses tvisterna oftast på ett tidigt stadium genom en överenskommelse mellan parterna. Våra undersökningar tyder på att mindre än tio procent av uppsägningstvisterna, omkring 600 tvister, förs till domstol per år (se avsnitt 3.2.2), vilket är ett förhållandevis lågt antal vid en jämförelse med andra europeiska länder. I Storbritannien förs totalt omkring 130 000 arbetstvister till domstol varje år. I Italien rör det sig om mer än 300 000 tvister och i Tyskland cirka 600 000.⁴

De överenskommelser som träffas efter en vidtagen uppsägning går vanligen ut på att arbetstagaren får en ekonomisk ersättning och lämnar anställningen efter uppsägningstidens utgång. Ersättningsnivån kan variera beroende på flera olika faktorer, bl.a. kan arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar och sannolikheten för att denne förlorar tvisten påverka nivån.

Inte heller tvister som går så långt som till en materiell prövning i domstol leder särskilt ofta till att uppsägningen ogiltigförklaras och att anställningen består. Våra undersökningar tyder på att Arbetsdomstolen under ett genomsnittligt år ogiltigförklarar cirka tre uppsägningar.

För arbetsgivarna begränsas kostnaderna i samband med uppsägningstvister sällan till arbetstagarens lön under uppsägningstiden oavsett om arbetsgivaren har rätt eller inte. Antingen får de betala en engångssumma i samband med en förlikning eller så får de betala lön under domstolsprocessen som kan pågå i över ett år, i

⁴ Hepple & Veneziani, *The Transformation of Labour Law in Europe*, s. 279.

vissa fall utan att få fullt utbyte i form av arbete som motsvarar lönen.

Skillnaden mellan den bild av tvistehanteringen som lagen ger och tvisternas hantering i praktiken är ägnade att göra både arbetsgivare och arbetstagare besvikna.

Den nuvarande regleringen ger vidare incitament för båda sidor att använda lagens sanktioner på ett annat sätt än det avsedda, i syfte att bl.a. få fördelar vid förhandlingar med motparten. Regeln om att anställningen består under tvisten vid ogiltighetsyrkande ger arbetstagarna incitament att yrka ogiltighet även om de inte vill fortsätta i anställningen efter att tvisten är löst. Ett sådant yrkande ger fördel i förhandlingarna eftersom arbetsgivaren inte vill riskera att behöva betala lön under en lång tvist. Den omvända regeln om att anställningen upphör omedelbart vid ett avskedande ger i sin tur arbetsgivarna incitament att, vid gränsfall mellan en uppsägnings-situation och en avskedandesituation där de egentligen bedömer att det endast finns grund för en uppsägning, välja att avskeda en arbetstagare eftersom de då i princip inte står någon risk att behöva betala lön under tvisten. Vår avsikt är att lägga fram förslag som gör att incitamenten att använda sig av lagens regler på dessa sätt minskar.

6.1.5 Tidsaspekten m.m.

Med den nuvarande ordningen pågår domstolstvister om anställningens bestånd i vissa fall under lång tid (se avsnitt 3.2.3). Det medför en risk att både enskilda och företag kan behöva ägna mycket tid åt att tvista istället för åt produktivt arbete. En viktig aspekt vid våra överväganden är därför att söka korta den tid det tar att lösa en tvist. Det är vår uppfattning att en lösning som minskar tidsutdräkten från uppsägningen till dess tvisten är löst skulle medföra fördelar för såväl arbetsgivarna som för arbetstagarna. Ett sätt att åstadkomma en snabbare process är att ge parterna ytterligare incitament att driva på processen och att träffa förlikningar så tidigt som möjligt i de fall en sådan lösning är möjlig.

Förutom att åstadkomma en snabbare tvistehantering finns även andra sätt att minska kostnaderna för arbetsgivarna, t.ex. att sänka skadeståndsnivåerna eller att begränsa arbetstagarens rätt att kvarstå i anställning under tvisten.

Vid valet av åtgärder ska vi enligt direktivet ta särskild hänsyn till de små arbetsgivarnas situation. I direktivet anges vidare vissa begränsningar för hur långtgående de föreslagna förändringarna ska vara. Möjligheten att få en uppsägning ogiltigförklarad ska finnas kvar och den anställningstrygghet som anställningsskyddslagen ger ska bevaras i stora drag, även om de föreslagna förändringarna kan innebära att balansen mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen förändras.

En ytterligare faktor som ska beaktas vid utformningen av utredningens förslag är att regelverket ska vara förutsägbart för arbetsgivare och arbetstagare.

Utredningens målsättning är att föreslå en kombination av förändringar som gemensamt kan medföra en snabbare hantering av uppsägningstvister med lägre kostnader för arbetsgivarna utan att anställningstryggheten och arbetstagarnas möjligheter att ta tillvara sin rätt sätts ur spel. För att hitta den bästa lösningen bör vi utgå från hur systemet fungerar i dag och de effekter av den nuvarande regleringen som arbetsmarknadens parter har pekat på (se avsnitt 5.3).

6.2 Möjliga åtgärder som övervägts men avfärdats

6.2.1 Vissa åtgärder för att förkorta tvistetiden

Ett sätt att minska kostnaderna i samband med uppsägningstvister är att förkorta den tid det tar från uppsägningen till dess tvisten har lösts genom dom eller på annat sätt. Att korta domstolsprocesserna skulle inte bara minska kostnaderna för arbetsgivarna utan även vara positivt för de enskilda arbetstagarna och innebära en effektivitetsvinst för samhället.

Det finns dock flera steg under domstolsprocessen som måste ta viss tid i anspråk (se avsnitt 3.2.3). Vidare gör arbetsbelastningen vid domstolarna att målen inte alltid kan hanteras så skyndsamt som vore önskvärt. Möjligen finns en viss skillnad mellan Arbetsdomstolen och tingsrätterna i det hänseendet.

Ordförandena vid Arbetsdomstolen menar att det finns utrymme för en snabbare hantering av uppsägningstvister i Arbetsdomstolen om parterna önskar det. Ett av skälen till att det i vissa fall tar lång tid från uppsägning till dom är att det har gått lång tid innan målet stäms in till domstolen. Vidare är ombuden i en del fall arbets-

tyngda vilket kan göra att skriftväxlingen drar ut på tiden. En annan faktor som gör att en del tvister fördröjs är att parterna tenderar att åberopa mer bevisning. Huvudförhandlingarna tar därför ofta längre tid i dag än tidigare.

Referensgruppens uppgifter tyder på att processen oftare drar ut på tiden vid tingsrätt än vid Arbetsdomstolen men att skillnaden mellan olika tingsrätter är stor. Vid vissa tingsrätter med hög arbetsbelastning är det särskilt svårt att få ett mål prövat inom en rimlig tid. Vid tingsrätterna konkurrerar arbetstvisterna med alla andra typer av tvistemål om tider för muntlig förberedelse och huvudförhandling vilket kan göra att processen förlängs i vissa fall. Vissa av dessa, t.ex. familjemål, kan kräva särskilt snabb handläggning.

Uppsägnings- och avskedandetvister där arbetstagaren yrkar ogiltighet ska handläggas skyndsamt av domstolarna (43 § LAS). Trots att våra undersökningar tyder på att de tvisterna hanteras snabbare än tvister som enbart gäller skadestånd (se avsnitt 3.2.3), är det parternas uppfattning att vissa domstolar inte driver på ogiltighetstvisterna i tillräcklig utsträckning.

Den tidsåtgång och de kostnader som uppsägningstvisterna är förenade med drabbar parterna på olika sätt i olika tvister. Det skulle därför vara förståeligt om arbetsgivarsidan t.ex. var särskilt mån om att driva på processen när arbetstagaren har yrkat ogiltighet och anställningen därför består efter uppsägningstidens utgång. Ordförandena i Arbetsdomstolen ser dock ingen tydlig skillnad mellan hur drivande de olika parterna är i avskedande- respektive uppsägningstvister eller beroende på om arbetstagaren yrkar ogiltighet. En förklaring kan vara att det inte alltid är möjligt att driva tvisten så snabbt som man själv önskar. Även om det ligger i en viss parts intresse att tvisten snabbt blir avgjord kan det ibland vara svårt för parten att t.ex. få fram det underlag som behövs för att svara på ett föreläggande från domstolen i tid.

Det har från arbetsgivarsidan gjorts gällande att små företag med ett fåtal anställda inte har råd att ta risken att behöva betala lön till en arbetstagare under en process som kan pågå i många månader och att dessa därför ser sig tvingade att ingå en förlikning tidigt under processen. De arbetsgivare som faktiskt går så långt som till en prövning i domstol är sådana som är mindre ekonomiskt sårbara, t.ex. stora företag, statliga myndigheter och kommuner. Samtidigt menar arbetstagersidan att man – med beaktande

av de minsta företagens begränsade betalningsförmåga – tvingas godta förlikningar med låg ersättning.

Den begränsade undersökning som utredningen har gjort av frågan stöder hypotesen att de allra minsta arbetsgivarna sällan tvistar i Arbetsdomstolen, vilket delvis kan bero på att dessa i lägre utsträckning är organiserade än de större arbetsgivarna. I övrigt tycks det vara en storleksmässig spridning på arbetsgivarna i AD (se avsnitt 3.2.5).

Det är allmänt sett önskvärt att målen hanteras så snabbt som möjligt i domstolarna. Samtidigt är tidsutdräkten beroende av många faktorer såsom domstolarnas resurser, parternas processvana m.m. Att diskutera resurstilldelning och arbetsmetoder för domstolarna ligger utanför utredningens uppdrag.

Tidsfrister

En förändring som skulle kunna minska tidsåtgången är att förkorta de tidsfrister som gäller inom tvistlösningssystemet. I den frågan är det intressant att jämföra med regleringen i Danmark. Där finns det flera olika sätt att pröva uppsägningstvister. De tvister som prövas vid allmän domstol tar enligt vad utredningen erfar ungefär lika lång tid att lösa som de svenska domstolstvisterna. Många tvister löses dock betydligt snabbare av Afskedigelsesnævnet, vars verksamhet regleras i kollektivavtal. Afskedigelsesnævnet löser ofta tvisterna under uppsägningstiden, i vart fall de tvister där arbetstagaren yrkar återinsättande i anställningen. En del av förklaringen till de korta handläggningstiderna lär vara de frister som gäller enligt huvudavtalet mellan LO och DA (se avsnitt 4.2). Kollektivavtalsparternas starka engagemang för att systemet ska fungera smidigt kan också spela in.

Även i Sverige måste parterna hålla sig inom vissa tidsmässiga ramar. Bl.a. måste en arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande underrätta arbetsgivaren om det senast två veckor efter uppsägningen eller avskedandet. En arbetstagare som endast vill yrka skadestånd har fyra månader på sig innan underrättelsen måste lämnas (se vidare avsnitt 2.4.2). När tvisten har kommit till domstol finns dock inga lagstadgade frister för t.ex. när en muntlig förberedelse måste hållas eller hur snabbt skriftväxlingen ska avklaras. Det är domstolarnas och parternas uppgift att se till att handläggningen blir så skyndsam som möjligt.

I det hänseendet skiljer sig inte det svenska systemet från vad som gäller i danska domstolar utan endast från vad som gäller hos Afskedigelsesnævnet. För Afskedigelsesnævnet gäller inte samma reglering som för allmänna domstolar utan det är arbetsmarknadens parter som bestämmer vilka regler som ska gälla för dess verksamhet.

Frågan är om införande av kortare eller fler lagstadgade tidsfrister skulle vara en lösning på problemet med långa handläggningstider för svenska uppsägningstvister. Många upplever fristerna som korta redan i dag. Arbetstagsidan har pekat på att den korta fristen för att underrätta arbetsgivaren om att man avser att yrka ogiltighet gör det svårt att i tillräcklig utsträckning utreda vad som har hänt. Detta kan medföra att fler arbetstagare underrättar arbetsgivaren om att de avser att yrka ogiltighet än vad som skulle behöva vara fallet.

Utredningen anser inte att fler eller kortare tidsfrister i lag är ett lämpligt sätt att förkorta domstolsprocesserna.

Alternativa tvistlösningsmetoder

En annan möjlig lösning skulle vara om parterna på den svenska arbetsmarknaden valde att avtala om en alternativ tvistlösningsmetod som liknade det danska Afskedigelsesnævnet.

På vissa mindre delar av den svenska arbetsmarknaden har parterna i kollektivavtal kommit överens om att uppsägningstvister ska lösas genom ett skiljeförfarande. Skälet lär ofta vara en önskan att inte offentliggöra förhållanden som rör arbetsgivarens kunder eller uppdragsgivare. Enligt kollektivavtal mellan Arbetsgivarförbundet KFO och Svenska Kommunalarbetsareförbundet ska tvister om uppsägningar av personliga assistenter prövas av en partssammansatt avtalsnämnd. Vid avtalsnämndens prövning tas inte upp någon muntlig bevisning och dess avgörande är inte exigibelt utan endast ett utlåtande. Den part som inte accepterar utlåtandet kan påkalla ett formellt skiljemannaavgörande. Det finns också en särskild instans som ska se till att tvisterna är tillräckligt väl förhandlade innan de går till ett eventuellt skiljeförfarande.

Skiljeklausuler i kollektivavtal förekommer även på andra delar av arbetsmarknaden, t.ex. i banksektorn (se bl.a. AD 2002 nr 137).

Vid skiljeförfaranden är det möjligt att avtala om särskilda förklarade förfaranden som är ägnade att förkorta handläggnings-

tiden. Man kan t.ex. begränsa antalet inlagor som parterna får ge in eller begränsa bevisningen.

Att en tvist berör tvingande civilrättsliga regler, såsom kravet på saklig grund, hindrar inte att den hänskjuts till skiljeförfarande (se t.ex. AD 1978 nr 62).

Som ett alternativ till domstolsprövningen kan arbetsmarknadens parter träffa kollektivavtal om skiljeförfarande eller andra liknande system för fler grupper av arbetstagare. Avtalen kan utformas så att de även kan omfatta arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande fackföreningen. Rättssäkerheten blir dock inte lika hög som vid en domstolsprövning. Vidare blir rättsbildningen otvetygligare om fler tvister förs bort från Arbetsdomstolen.

Det ankommer inte på utredningen att ta ställning till lämpligheten härav.

6.2.2 Undantag från 34 § LAS för små arbetsgivare

En grupp vars intressen särskilt ska beaktas av utredningen är de små arbetsgivarna, särskilt de små privata arbetsgivarna. Arbetsgivarorganisationerna har också framhållit de små arbetsgivarna som särskilt känsliga för de ekonomiska risker som en uppsägningstvist innebär.

Ett sätt att skydda de små arbetsgivarna kan vara att införa ett undantag från 34 § första stycket LAS med innebörden att det inte går att ogiltigförklara en uppsägning när arbetsgivaren har t.ex. tio eller färre anställda. En annan möjlighet är att undanta små arbetsgivare från andra stycket i samma paragraf så att anställningen inte består under de tvisterna.

Ett problem med att införa ett undantag för små arbetsgivare är dock att det kan skapas tröskeeffekter, dvs. effekter som uppstår pga. att undantagsregeln bara är tillämplig för arbetsgivare av en viss storlek. I värsta fall kan undantaget innebära ett tillväxthinder för små företag om företag med strax under tio anställda avstår från att anställa nya arbetstagare när de egentligen har behov av och möjlighet att göra det. Undantaget skulle med andra ord kunna få motsatt effekt mot den önskade, nämligen att små företag ska anställa fler till följd av en minskad oro för vad en eventuell uppsägningstvist kan innebära ekonomiskt.

Sedan tidigare innehåller turordningsreglerna i 22 § andra stycket LAS ett undantag för små arbetsgivare. Regeln innebär att en

arbetsgivare med högst tio arbetstagare får undanta två arbetstagare innan turordningen fastställs vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Enligt utredningens mening hade denna regel inte behövt utformas som ett undantag för små arbetsgivare med de tröskel-effekter som det kan medföra. Regeln hade kunnat få den önskade effekten även om den hade gällt för samtliga arbetsgivare eftersom en möjlighet att undanta två arbetstagare kan ha mycket stor betydelse för en arbetsgivare med få anställda medan betydelsen för en arbetsgivare med ett stort antal anställda är marginell.

Sammantaget menar utredningen att ett undantag från 34 § LAS för små arbetsgivare inte är en lämplig lösning utan att de små arbetsgivarnas situation bör beaktas på andra sätt.

6.2.3 Försäkringslösning

Utredningen ska enligt direktivet utreda alternativet att arbetsgivaren inte ska betala lön till arbetstagaren under en tvist om uppsägnings giltighet och föreslå hur arbetstagaren i så fall ska ersättas under tiden. Utgångspunkten vid ett sådant förslag ska vara att arbetstagaren inte ska drabbas ekonomiskt av förändringen.

Ett sätt att uppnå en sådan förändring är att införa en försäkringslösning. Den skulle t.ex. kunna innebära att alla arbetsgivare genom en avgift finansierar lönen till arbetstagare som kvarstår i anställning under pågående tvist. Ett annat alternativ är att lönerna under tvist finansieras med skattemedel och betalas ut t.ex. via arbetslöshetskassorna.

En ordning där någon annan än parterna i tvisten betalar de kostnader som uppstår innebär dock att tvisterna riskerar att förlängas ytterligare eftersom incitamentet att driva på processen för att begränsa de egna kostnaderna minskar.

Vidare skulle en sådan lösning ge upphov till nya administrativa kostnader som i sin tur antingen skulle behöva bäras av alla arbetsgivare gemensamt eller av skattebetalarna.

Utredningen har inte heller uppfattat att det finns någon efterfrågan på en försäkringslösning bland arbetsmarknadens parter. Någon sådan lösning bör därför inte föreslås.

6.2.4 Förändrade förutsättningar för ogiltigförklaring

När en arbetstagare framställer ett yrkande om ogiltigförklaring ska domstolen ta ställning till om uppsägningen är sakligt grundad. Om så inte är fallet ska uppsägningen ogiltigförklaras.

Inför 1974 års anställningsskyddslag övervägdes en ordning där domstolen skulle kunna avstå från att ogiltigförklara en osaklig uppsägning om den bedömde att en fortsatt anställning i praktiken var utsiktslös och att ett skadestånd därför gagnade arbetstagarens intressen bättre än en ogiltigförklaring. Utredningen föreslog att domstolen skulle kunna döma ut ett särskilt skadestånd i stället för att ogiltigförklara uppsägningen om det förelåg synnerliga skäl mot att anställningen förklarades bestå.⁵ Någon sådan regel infördes dock inte. I propositionen anförde departementschefen att en arbetstagare som blivit uppsagd utan saklig grund måste ha rätt att få uppsägningen ogiltigförklarad och att kravet på saklig grund med utredningens förslag skulle ha ”föga reellt innehåll för den arbetstagare som inte vill lämna sin anställning”.⁶

Regleringen i Norge innehåller en bestämmelse som påminner om den som övervägdes i Sverige. I Norge ska domstolen, om arbetsgivaren begär det, även ta ställning till om det är orimligt att arbetstagaren kvarstår i anställningen. Domstolen tar då hänsyn till både arbetsgivarens och arbetstagarens intressen. Om det är uppenbart orimligt att anställningen består ska uppsägningen inte ogiltigförklaras (se avsnitt 4.1).

I det danska huvudavtalet mellan LO och DA finns en regel som liknar den norska. En förutsättning för att en arbetstagare ska bli återinsatt i anställningen enligt den regleringen är att samarbetet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren inte har lidit väsentlig skada eller kan antas göra det (se avsnitt 4.2).

Om en liknande ordning skulle införas i Sverige skulle ogiltighetsyrkanden inte vinna bifall när det i praktiken saknas förutsättningar för att anställningsförhållandet ska bestå. Regeln skulle därför minska betydelsen av möjligheten till utköp enligt 39 § LAS. Regeln skulle också få en särskild betydelse för små arbetsgivare eftersom arbetsplatsens storlek skulle vägas in i bedömningen. Regeln skulle t.ex. kunna utformas så att domstolen inte ska ogiltigförklara en uppsägning om det är *oskäligt med hänsyn till arbetsgivarens storlek och relationen mellan parterna*. Den skulle motverka

⁵ SOU 1973:7 s. 208 f.

⁶ Prop. 1973:129 s. 178.

att arbetstagaren yrkar ogiltighet i andra syften än att få behålla anställningen.

En sådan regel skulle å andra sidan kunna komma att locka arbetsgivare att inte göra vad som krävs för att lösa konflikten på arbetsplatsen i vetskap om att uppsägningen inte kommer att ogiltigförklaras om konflikten blir tillräckligt allvarlig. De danska och norska reglerna kan också kritiseras för att vara vaga och därmed snarare minska än öka förutsägbarheten för arbetsgivarna.

Det finns vidare en risk att förutsättningarna för parterna att nå en förlikning försämras om arbetsgivaren får anledning att föra fram alla omständigheter som visar på ett bristande samarbete mellan parterna.

En effekt som en förändring i den angivna riktningen skulle medföra är att den skulle förändra förutsättningarna för den interimistiska prövningen. I dag ska domstolen vid en interimistisk prövning bara ta ställning till om uppsägningen är sakligt grundad. Med den förändring som nu diskuteras skulle domstolen redan vid tidpunkten för den interimistiska prövningen ta hänsyn till arbetsgivarens storlek och relationen mellan parterna. Det skulle leda till att färre anställningar än tidigare består genom hela processen och därmed att risken för att en arbetsgivare måste betala lön under en tvist trots att uppsägningen har saklig grund minskar.

På motsvarande sätt skulle risken öka för att en arbetstagare tvingas lämna sin anställning trots att han eller hon har sagts upp utan saklig grund. I sådana situationer har dock arbetstagaren rätt till ekonomisk kompensation i efterhand för den förlust han eller hon har lidit på grund av det "felaktiga" interimistiska beslutet. Problematiken handlar om vem som ska bära risken för att uppsägningen var felaktig. Med nuvarande ordning bär arbetsgivaren, som också är den som har valt att vidta en uppsägning och bedömt att uppsägningen har saklig grund, i princip alltid den risken. Med förändrade förutsättningar för interimistiska beslut skulle risken fördelas olika beroende på hur situationen ser ut i det aktuella fallet.

Den övervägda förändringen skulle göra det svårare för parterna att förutse om anställningen kommer att bestå under tvisten eller inte samt om uppsägningen kommer att ogiltigförklaras vid en vinst för arbetstagaren.

Även om utredningen menar att det finns visst fog för att genomföra förändringar i den angivna riktningen anser vi att förändringarna kan komplicera systemet och minska förutsägbarheten samtidigt som det är oklart vilken effekt de får på arbetsgivarnas

kostnader. Mot bakgrund härav har utredningen valt att inte lägga fram något förslag i denna riktning.

6.2.5 Borttagen rätt till anställning under tvist

Arbetsgivarföreträdare har pekat ut ogiltighetsyrkandena och regeln om att anställningen består under tvisten som de största problemen med den nuvarande regleringen av uppsägningstvister. Deras uppfattning är att arbetsgivare så gott som aldrig får fullt utbyte för den lön de betalar under en tvist och att det i vissa fall kan få långtgående konsekvenser för hela verksamheten om de måste betala lön till en anställd under en långdragen process.

Arbetstagsidan har invänt att i de fall där arbetstagen inte arbetar under tvisten så beror det på att arbetsgivaren har valt att arbetsbefria arbetstagen. Bilden av i vilken utsträckning arbetstagen utför arbete under uppsägningstvister är inte helt entydig, se avsnitt 5.3. Oavsett skälen till att arbetstagen i vissa fall inte utför arbete under tvisten upplevs det som ett betydande problem bland arbetsgivarna. Man kan här tänka sig flera olika lagändringar. Ett alternativ kan vara att *anställningen vid uppsägningstvister med ogiltighetsyrkande upphör vid uppsägningstidens utgång* såvida domstolen inte fattar ett interimistiskt beslut om att anställningen består, dvs. samma ordning som i dag gäller vid avskedandetvister.

En sådan lösning motverkar att en arbetsgivare som haft saklig grund för uppsägningen får betala något mer än lön under uppsägningstiden. Om domstolen däremot ogiltigförklarar uppsägningen minskar arbetsgivarens kostnader normalt inte, eftersom denne då måste betala den lön arbetstagen skulle ha uppburit under tvisteperioden.

Detta alternativ skulle innebära en viss regelförenkling eftersom samma regler skulle gälla för uppsägningar och avskedanden. Regeln skulle vidare ta bort arbetsgivarens incitament att avskeda en arbetstagen i en situation där det endast föreligger grund för uppsägning. Även arbetstagens incitament att yrka ogiltighet trots att han eller hon inte vill ha tillbaka anställningen skulle minimeras eftersom ett sådant yrkande inte längre skulle innebära samma fördelar ekonomiskt eller förhandlingsmässigt.

Det kan hävdas att rätten att få en osaklig uppsägning ogiltigförklarad till viss del förlorar sin betydelse om arbetstagen tvingas söka ett nytt arbete så snart uppsägningstiden har löpt ut.

Om en arbetstagare som får en uppsägning ogiltigförklarad har varit skild från arbetsplatsen under en långdragen tvist kan det nämligen bli svårare för honom eller henne att återgå till arbetet än om anställningen hade bestått under tvisten. Hur stora svårigheterna blir kan variera, bl.a. beroende på vilken typ av arbete det rör sig om och inom vilken bransch. Samtidigt har utredningens undersökningar visat att det är mycket ovanligt att en uppsägningstvist slutar med att uppsägningen blir ogiltigförklarad. Argumentet att regeln om att anställningen består under tvist ska underlätta för arbetstagaren att fortsätta anställningen efter ogiltigförklaringen har därför inte (längre) samma praktiska betydelse.

En annan aspekt är att en borttagen rätt till anställning under tvist kan påverka balansen mellan parterna. Om arbetsgivarna inte längre riskerar att behöva betala lön under tvisten kan deras incitament att träffa förlikningar minska i viss mån, även om det fortfarande finns en risk att behöva betala lön i efterhand i form av ekonomiskt skadestånd. Å andra sidan pekar de uppgifter som utredningen har fått del av på att det inte finns någon avgörande skillnad på förlikningsviljan i uppsägnings- respektive avskedandetvister, i vart fall inte som är hänförlig till att anställningen i regel inte består under tvisten vid avskedanden. Mer troligt är därför att förlikningar träffas i samma höga utsträckning men på lägre nivåer än tidigare.

En viktig fråga är vilka ekonomiska effekter den övervägda ordningen får för arbetstagarna. Arbetstagarna är oftast i starkt behov av kontinuerliga löneutbetalningar. Redan någon månads avbrott i lönen kan försätta många i en akut ekonomisk kris.

En arbetstagare som inte är anställd under tvisten har under vissa förutsättningar möjlighet att få arbetslöshetsersättning. Om arbetstagaren har blivit uppsagd av personliga skäl riskerar han eller hon dock att bli avstängd från ersättning i upp till 60 dagar. Även om ingen avstängning skulle ske innebär det en ekonomisk försämring för arbetstagaren eftersom arbetslöshetsersättningen bara täcker en del av den tidigare inkomsten (se avsnitt 2.6). Sammantaget lär detta påtagligt minska arbetstagarnas möjligheter att hävda sin rätt.

Ett sätt att minska de negativa verkningarna av det nu övervägda förslaget skulle vara en förändring av förutsättningarna för den interimistiska prövningen. Domstolen skulle t.ex. kunna förordna att anställningen ska bestå under tvisten om arbetsgivaren inte gör sannolikt att uppsägningen hade saklig grund.

Det är inte självklart hur stor den praktiska skillnaden skulle bli med ett sådant beviskrav. Utfallet är bl.a. beroende av vad som skulle krävas i praxis för att domstolen ska anse att det är sannolikt att det föreligger saklig grund för uppsägning. Det är möjligt att arbetsgivarna sällan skulle lyckas uppfylla beviskravet. Då skulle de flesta anställningar bestå under tvisten trots att presumtionen omvänts. Med hänsyn till osäkerheten kring vad som krävs i bevishänseende kan systemet i vart fall inledningsvis, till dess en fast praxis har utvecklats, bli mindre förutsägbart än i dag.

Det är svårt att se en genomförbar lösning som innebär att arbetsgivaren slipper betala lön under tvisten men utan att det drabbar arbetstagaren ekonomiskt. Man skulle i så fall få införa någon typ av försäkringslösning vilket har andra negativa effekter, se avsnitt 6.2.3.

Sammanfattningsvis menar utredningen att en regel som innebär att anställningen som huvudregel ska upphöra vid uppsägnings- tidens utgång även vid ogiltighetsyrkande på ett avgörande sätt skulle försämra genomslaget för skyddet mot osakliga uppsägningar. Ett sådant förslag är därför alltför långtgående och kommer inte att läggas fram. Dessutom gör utredningen bedömningen att den nya 34 a § som vi förordar (se avsnitt 6.3.1) har större möjligheter att förkorta tidsåtgången för uppsägningstvister som prövas av domstol.

6.2.6 Sänkt beviskrav vid interimistiska beslut

Ett sätt att förändra förutsättningarna för interimistiska beslut så att färre arbetsgivare behöver betala lön under pågående tvist är att sänka beviskravet vid den interimistiska prövningen. I dag krävs det enligt AD:s praxis att det är närmast uppenbart att en uppsägning är sakligt grundad för att arbetsgivarens yrkande om att anställningen ska upphöra interimistiskt ska bifallas (se vidare avsnitt 2.3.3). Det skulle kunna införas en lagregel som säger att anställningen ska upphöra interimistiskt om arbetsgivaren gör *sannolikt* att det föreligger saklig grund.

Ett problem är dock att det inte sker någon bevisupptagning vid prövningen av interimistiska yrkanden. Om t.ex. grunden för uppsägningen är att arbetstagaren har stulit på arbetsplatsen har arbetsgivaren med nuvarande regler normalt inte möjlighet att på detta stadium föra någon muntlig bevisning för att en stöld verkligen har

begåtts. Så snart bedömningen av om saklig grund föreligger är beroende av att det förs muntlig bevisning kring en tvistig omständighet måste alltså det interimistiska yrkandet avslås.

Ett alternativ är att i ökad utsträckning tillåta muntlig bevisning i samband med den interimistiska prövningen. Risken med en sådan ordning är dock att det blir en process i processen som i sig tar tid att förbereda och genomföra och att hela domstolsprocessen därmed förlängs och fördyras.

Om beviskravet vore lägre skulle dock muntlig bevisning inte vara lika nödvändig för att få framgång med yrkandet. I en del fall kan säkerligen parternas argumentation och skriftliga bevisning vara tillräcklig för att domstolen ska anse att det är sannolikt att arbetstagaren t.ex. har stulit. I vart fall skulle ett lägre beviskrav ge förutsättningar för en något större spridning av utgången i de interimistiska besluten än i dag.

Det främsta argumentet för att införa ett sänkt beviskrav är att arbetsgivarnas kostnader skulle begränsas i de fall uppsägningen har saklig grund. Det är dock svårt att förutse vilka effekter en sänkning av beviskravet skulle få, se diskussionen i avsnitt 6.2.5. Utredningen anser inte heller att det är önskvärt att tyngdpunkten i processen flyttas till den interimistiska prövningen. I dag framställs förhållandevis få interimistiska yrkanden i AD och ingen muntlig bevisning tas upp i samband med den interimistiska prövningen. Om det skulle framställas fler sådana yrkanden och parterna skulle lägga mer tid och vikt vid den prövningen skulle det kunna motverka strävan efter kortare domstolsprocesser. Vi har därför valt att inte gå vidare med detta förslag.

6.2.7 Ändrade ersättningsregler

Generell sänkning av skadeståndsnivåerna

En typ av kostnad för arbetsgivare i samband med uppsägnings-tvister är de skadestånd som arbetsgivaren måste betala vid en förlust i målet. I tvister om ogiltighet kan arbetsgivaren bli skyldig att betala ett allmänt skadestånd, som bestäms utifrån den kränkning som arbetstagaren har utsatts för i det enskilda fallet. Om arbetsgivaren vägrar rätta sig efter en dom på ogiltighet kan den vidare förpliktas att betala ett normerat skadestånd enligt 39 § LAS (se avsnitt 2.4.2).

Om arbetstagaren endast yrkar skadestånd kan arbetsgivaren, förutom det allmänna skadeståndet, bli skyldig att betala ett ekonomiskt skadestånd som grundas på den (ekonomiska) förlust som arbetstagaren har drabbats av till följd av uppsägningen och som högst kan uppgå till de nivåer som anges i 39 § LAS.

Våra efterforskningar tyder på att det är relativt sällsynt att det sker regelrätta utköp med stöd av 39 § efter en dom som innebär att uppsägningen blir ogiltigförklarad. Med hänsyn till hur få tvister som avgörs genom en dom där tvisten prövas i sak är det inte särskilt överraskande (se avsnitt 3.2).

Däremot kan skadeståndsnivåerna i 39 § antas påverka parternas agerande redan när tvisten inleds. Nivåerna kan uppfattas som en tabell över vad det i olika fall kostar att skilja en arbetstagare från anställningen om det i efterhand visar sig att uppsägningen inte hade saklig grund och utgör den yttre gränsen för det ekonomiska skadeståndet. I vissa fall används de också som utgångspunkt vid diskussioner om nivån på den ekonomiska ersättningen vid en förlikning mellan parterna.

Ett av de viktigaste målen med de förändringar som utredningen ska föreslå är att de ska främja en hög sysselsättning genom att arbetsgivare i lägre utsträckning ska beakta de potentiella kostnaderna vid en uppsägningstvist som skäl mot att nyanställa eller tillsvidareanställa. För arbetsgivare framstår nivåerna i 39 § LAS som en väsentlig del av kostnaderna i samband med en uppsägningstvist vid ett ”worst case scenario” eftersom de både anger vad det kostar att inte rätta sig efter en dom på ogiltighet och sätter gränsen för vad ett ekonomiskt skadestånd enligt 38 § kan uppgå till. En sänkning av dem kan därför, enligt utredningens bedömning, påverka arbetsgivarnas bedömning av de ekonomiska riskerna i en anställningssituation (se vidare avsnitt 6.1.3).

En risk vid en kraftig sänkning av nivåerna är dock att arbetsgivarna inte får lika starka incitament att respektera ett domslut som innebär att en uppsägning ogiltigförklaras.

En eventuell sänkning bör vara tillräckligt stor för att påverka arbetsgivarnas anställningsvilja men nivåerna bör ändå vara så höga att arbetsgivarna har starka incitament att, i de fall uppsägningen ogiltigförklaras, rätta sig efter domstolens domslut. Denna balanspunkt lär variera mellan olika arbetsgivare beroende på deras storlek och betalningsförmåga. En generell sänkning till nivåer som är särskilt anpassade för de små arbetsgivarna skulle kunna medföra att de större arbetsgivarna inte har tillräckliga incitament att följa

reglerna. Vår bedömning är därför att en generell sänkning av nivåerna i 39 § inte är lämplig. I stället kommer vi att föreslå en differentiering av nivåerna så att skadeståndet för arbetsgivare med få anställda blir lägre än med dagens reglering, se avsnitt 6.3.2.

Avgångsvederlag i stället för skadestånd

Arbetsgivarsidans uppfattning är att arbetstagare ibland yrkar ogiltigförklaring även om de inte är intresserade av att fortsätta i anställningen, bl.a. i syfte att få lön under en pågående tvist (se bl.a. avsnitt 5.3). Huruvida det är en riktig iakttagelse kan utredningen inte uttala sig om. Klart är dock att det bara är en mycket liten andel av alla uppsägningstvister som slutar med att anställningsförhållandet består. Det skulle därför kunna vara av värde för såväl arbetsgivare som arbetstagare om arbetstagarna kunde välja att inte yrka ogiltighet utan att i stället yrka ett på förhand bestämt avgångsvederlag. Arbetstagarna skulle då kunna söka en ny anställning redan under tvisten och få en ekonomisk fördel av att inte yrka ogiltighet när de inte vill ha tillbaka anställningen. De skulle kunna få lön från sitt nya arbete som inte räknas av från det avgångsvederlag de får om de vinner tvisten. Avgångsvederlaget skulle kunna ersätta såväl det ekonomiska som det allmänna skadeståndet.

Nivån på ett lagreglerat avgångsvederlag måste, för att det ska vara intressant för arbetstagaren att välja att yrka avgångsvederlag i stället för ogiltighet, vara så hög att det lönar sig för arbetstagaren även om han eller hon inte omedelbart får ett nytt arbete. Samtidigt bör det inte vara så högt att arbetsgivarnas kostnader i samband med uppsägningstvister generellt sett ökar.

Ett lagreglerat avgångsvederlag skulle ge arbetstagaren incitament att gå vidare och försöka påbörja en ny anställning så snart som möjligt. Med den nuvarande regleringen får den arbetstagare som endast yrkar skadestånd ett högre ekonomiskt skadestånd från den före detta arbetsgivaren om han eller hon inte går vidare till en ny anställning under tvisten. En lösning som innebär att fler arbetstagare söker och påbörjar ett nytt arbete redan under tvisten skulle innebära en effektivitetsvinst inte bara för parterna utan även för samhället i stort.

Vidare skulle förslaget kunna leda till att förlikningsnivåerna i större utsträckning bestäms utifrån sannolikheten för att en dom-

stol skulle anse att saklig grund föreligger, snarare än utifrån hur mycket det kommer att kosta arbetsgivaren att betala lön under tvist. Det skulle i så fall innebära att arbetsgivare får betala mer där sannolikheten för att saklig grund föreligger är liten, medan ersättningen blir mindre där det är sannolikt att arbetsgivaren kan visa saklig grund.

I ett mål där arbetstagaren yrkar avgångsvederlag skulle en arbetsgivare som vinner tvisten inte behöva betala något utöver lön under uppsägningstiden. Arbetsgivaren skulle redan från början veta att det den riskerar att få betala om den förlorar tvisten är det yrkade avgångsvederlaget.

Ett problem är dock om förändringen skulle få en konfliktdrivande effekt eftersom arbetstagarna vet att den lön de tjänar under processen inte kommer att avräknas från avgångsvederlaget. Förslaget skulle vidare innebära att regelverket blev mer komplicerat med fler alternativ till yrkanden. Det skulle ge parterna sämre förutsättningar att förutse vad en uppsägningstvist kan innebära i form av kostnader m.m.

Utredningen ser flera fördelar med att införa ett lagreglerat avgångsvederlag. Eftersom det finns en risk att regelverket blir mer komplicerat och oförutsägbart utan att det är helt klart hur arbetsgivarnas kostnader skulle påverkas har vi dock valt att inte föreslå en sådan förändring.

6.2.8 Tidigarelagd skyldighet för arbetsgivaren att ange grunden för uppsägningen

Ett sätt att minska antalet tvister är att förbättra förutsättningarna för att en potentiell konflikt ska kunna redas ut redan innan arbetsgivaren vidtar en uppsägning. Det bör då redan på varsel- och överläggningsstadiet klargöras hur respektive part ser på den uppkomna situationen och hur arbetsgivarens skäl för den tilltänkta uppsägningen ser ut. Reglerna i 30 § LAS är tänkta att bidra till att ett sådant klargörande ska ske. Där anges bl.a. att en arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen ska underätta arbetstagaren och varsla dess arbetstagarorganisation om detta i förväg samt att arbetstagaren och organisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varslet avser. Om överläggning begärs, får arbetsgivaren inte

säga upp arbetstagaren förrän överläggningen har avslutats (30 § tredje stycket).

Det finns inga regler i LAS angående hur överläggningen ska gå till. Den bör dock innebära att den planerade uppsägningen behandlas i sak och arbetsgivaren bör normalt berätta vilken grunden för uppsägningen är och vilka omständigheter som har föranlett uppsägningen.⁷ Däremot inträder inte en skyldighet att skriftligen ange grunden för uppsägningen förrän arbetsgivaren har vidtagit en uppsägning och bara om arbetstagaren begär det (9 §). Även en arbetstagarorganisation kan begära ett skriftligt besked, om organisationen företräder medlemmen (se t.ex. AD 1975 nr 17). När arbetsgivaren har lämnat ett sådant besked är denne i princip bunden av de grunder som den har angett vid en eventuell domstolstvist. Det innebär att arbetsgivaren normalt inte kan lägga till helt nya grunder för uppsägningen i ett senare skede. Däremot kan arbetsgivaren utveckla den tidigare angivna grunden. (Se t.ex. AD 2004 nr 82 där en arbetsgivare hade avskedat en arbetstagare med hänvisning till att han tillfogat en vårddagare skador och ”utifrån ovanstående” grovt brutit mot sitt anställningsavtal. Arbetsgivaren fick även åberopa att arbetstagaren hade brutit mot sitt anställningsavtal genom att bl.a. inte tillkalla medicinsk expertis eller anmäla händelsen på rätt sätt.)

En arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter enligt 9 § eller 30 § kan bli skyldig att betala ett allmänt skadestånd till arbetstagaren.

Det har från arbetstagarhåll gjorts gällande att det förekommer att det inte klargörs under överläggningen vilka skälen för den tilltänkta uppsägningen är samt att det kan leda till att det uppstår onödiga tvister och att vissa tvister fördröjs. Ett sätt att främja en klargörande överläggning är att införa en regel som innebär att arbetsgivaren, om arbetstagaren begär det, redan innan överläggningen avslutas ska lämna ett skriftligt besked om grunderna för uppsägningen eller avskedandet.

En sådan regel skulle dock kunna leda till ökade kostnader och en ökad tidsåtgång för arbetsgivaren eftersom arbetsgivaren redan innan en uppsägning vidtagits i vissa fall skulle behöva upprätta ett dokument som kan komma att sätta ramen för en kommande rättsprocess. För t.ex. ett litet företag som inte har någon juridisk kompetens inom företaget och som inte tillhör en arbetsgivarorga-

⁷ Lunning & Tojjer, Anställningsskydd. En kommentar, s. 712.

nisation kan det bli nödvändigt att anlita ett juridiskt ombud redan på detta stadium. Å andra sidan är det aktuellt först om arbetsgivaren efter att överläggningen har hållits fortfarande bedömer att en uppsägning kommer att vidtas och normalt bara om arbetstagaren bedömer att han eller hon kommer att ifrågasätta uppsägningen. Dessutom ligger det i sakens natur att arbetsgivaren redan när denne överväger en uppsägning måste veta vilka skälen för åtgärden är. Arbetsgivaren torde vidare ha möjlighet att senare i processen åberopa sådana omständigheter som kommit till dennes kännedom först under uppsägningstiden eller efter att anställningen upphört.⁸

Från arbetstagsidans sida har det påpekats att de skäl för uppsägningen som anges i uppsägningsbeskedet ibland är så vaga att arbetstagaren väljer att direkt yrka ogiltighet för att inte försitta chansen att få uppsägningen ogiltigförklarad om det finns skäl för det. Om den övervägda förändringen skulle medföra att grunderna för uppsägningen i större utsträckning klargörs redan på förhandlingsstadiet skulle det kunna leda till att färre tvister inleds eller i vart fall till att färre arbetstagare yrkar ogiltighet. Det är dock svårt att bedöma hur stor en eventuell sådan effekt skulle bli samt hur det skulle påverka arbetsgivarnas kostnader. Arbetsgivaren har vidare redan i dag starka incitament att på ett tydligt sätt föra fram grunden för den tilltänkta uppsägningen redan på förhandlingsstadiet, för att undvika onödiga processer.

Mot bakgrund härav anser utredningen att det inte finns tillräckliga skäl att föreslå en förändring i den nu övervägda riktningen.

6.3 Utredningens förslag

Utredningens förslag:

- Under en uppsägningstvist med ogiltighetsyrkande ska anställningen endast bestå i upp till ett år från uppsägningen.
- Nivån på ersättningen enligt 39 § LAS ska vara kopplad till antalet anställda hos arbetsgivaren.
- Det ska inte längre vara möjligt att ogiltigförklara en arbetsbristuppsägning pga. att arbetsgivaren har brustit i sin omplaceringsskyldighet.

⁸ Se Lunning & Toijer, Anställningsskydd. En kommentar, s. 542.

6.3.1 Begränsning av anställningens bestånd under tvist

Regeln om att anställningen består så länge tvisten pågår om arbetstagaren yrkar ogiltighet har flera effekter som pekats ut som problem av arbetsgivarsidan. Bl.a. kan den medföra höga kostnader och låg förutsägbarhet samt medföra att arbetstagarna i vissa fall inte gör vad som krävs för att tvisten ska lösas snabbt. Utredningen föreslår därför att regeln ska förändras så att anställningen inte består mer än en viss bestämd tid.

För att arbetstagaren ska ha en rimlig chans att få sitt ogiltighetsyrkande prövat bör tiden vara så lång att det är möjligt att, vid en rask handläggning, slutligt avgöra en tvist under den perioden även om tvisten förs till domstol.

Det är i dag vanligt bland mål som prövas i sak att det tar ungefär ett och ett halvt år från uppsägningstillfället till att Arbetsdomstolen dömer i målet som första och enda instans. Vid tingsrätt tar det ofta ytterligare några månader (se avsnitt 3.2.3). Det är önskvärt att den tid det typiskt sett tar att få en uppsägningstvist prövad kortas.

En omständighet som måste beaktas vid bestämmande av en tidsgräns är att det inte bara beror på parterna hur effektivt processen bedrivs. Den tid det tar att få tvisten prövad är också i högsta grad beroende av domstolen och dess resurser. I enskilda fall finns det därför, oavsett vilken tidsgräns som väljs, en risk att tiden hinner löpa ut innan domstolen har hunnit pröva målet även om båda parterna gör allt de kan för att driva processen framåt. Samtidigt är det domstolarnas ansvar att avgöra målen inom en rimlig tid och mål som gäller ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande ska redan i dag hanteras särskilt skyndsamt (43 § LAS).

Utredningens förslag är att anställningen ska bestå i högst ett år från uppsägningen. Ett år är en frist som är enkel att komma ihåg och förhålla sig till under hela tvisteprocessen och det bör i många fall vara möjligt att hinna med en prövning i en instans inom ett år om såväl förhandlingar som domstolsprocess bedrivs så skyndsamt som möjligt. Om processen inleds i tingsrätt och domen överklagas till AD bör det dock finnas en möjlighet att förordna att anställningen ska bestå i AD även om ett år har förflutit. Vi återkommer till detta nedan.

Ett alternativ till att utgå från uppsägningen vid beräkning av tidsgränsen skulle vara att anknyta perioden till uppsägningstidens utgång (så att anställningen består t.ex. i ett år från att uppsäg-

ningstiden enligt LAS löper ut). En sådan regel skulle dock innebära att arbetstagare med kortare anställningstid skulle få mindre praktiska möjligheter att få en uppsägning prövad av domstol än arbetstagare med längre anställningstid, vilket kan ses som en omotiverad skillnad. Det är, enligt utredningens mening, lämpligare att knyta fristens beräkning till uppsägningen.

Med den föreslagna ordningen finns redan på ett tidigt stadium av tvisten ett slutdatum då båda parterna vet att anställningen kommer att upphöra, om tvisten inte ännu är löst. Det ger i första hand arbetstagersidan ett tydligt incitament att driva tvisten framåt. Även för arbetsgivaren innebär dock en utdragen process risker, eftersom denne kan behöva betala skadestånd för utebliven lön efter att fristen löpt ut. Inte heller arbetsgivarna bör därför vilja bidra till långdragna processer även om anställningen upphör efter en viss tid.

Det finns enligt utredningens referensgrupp i många fall stora möjligheter att förkorta den tid det tar att genomföra tvisteförhandlingarna om incitamenten att bedriva förhandlingarna skyndsamt ökar. Det innebär att tvisterna, i den mån de förs vidare till domstol, kan föras till domstol på ett tidigare stadium.

Även domstolen kommer att känna till fristen och kunna anpassa handläggningen till den genom att t.ex. beakta den vid beviljande av anstånd och vid utsättning av målet till förhandling. Under förberedelsen i målet ska domstolen, om det inte på grund av målets beskaffenhet eller av något annat särskilt skäl är obehövt, upprätta en tidsplan för målets handläggning. Parterna ska sedan fortlöpande kontrollera att tidsplanen kan hållas såvitt gäller dem och deras bevisning (42 kap. 6 § rättegångsbalken). Vid upprättande av en sådan tidsplan i mål om uppsägnings giltighet bör domstolen om möjligt se till att eventuell huvudförhandling kan hållas och dom meddelas innan ettårsfristen har hunnit löpa ut. För att ytterligare försäkra sig om att målet hinner avgöras i tid finns det en möjlighet för domstolen att fatta beslut om att förberedelsen i målet ska vara avslutad ett visst datum. Det innebär att parterna normalt inte får åberopa någon ny omständighet eller något nytt bevis efter den tidpunkten (42 kap. 15 a § rättegångsbalken).

Utredningens uppfattning är att den föreslagna fristen kommer att leda till att tiden det tar från uppsägningen till domstolsavgörandet i många fall kommer att minska betydligt. En snabbare

tvistehantering har positiva effekter för såväl arbetsgivare och arbetstagare som för domstolarna och samhället i övrigt.

Förslaget innebär att en anställning kan bestå under en del av tvisten och upphöra vid tidsfristens utgång för att sedan, om domstolen bifaller ogiltighetsyrkandet, fortgå som om någon uppsägning aldrig hade vidtagits. Den som har blivit uppsagd och uppfyller kriterierna enligt ALF har möjlighet att få arbetslöshetsersättning under pågående tvist om uppsägnings giltighet om anställningen inte består under hela tvisten. En förutsättning är dock att personen aktivt söker andra lämpliga arbeten. Såväl tillsvidareanställningar som visstidsanställningar kan bedömas som lämpliga (se avsnitt 2.6). De arbetstagare vars anställning hinner upphöra innan tvisten är avgjord kan anses hamna i en märklig sits då de tvistar för att få sin tidigare anställning tillbaka samtidigt som de måste söka ett nytt arbete.

Utredningens undersökningar visar att det är ovanligt att en uppsägningstvist slutar med att uppsägningen ogiltigförklaras. Det bör således inte bli särskilt vanligt förekommande att en person som yrkat ogiltigförklaring av en uppsägning får en ny tillsvidareanställning under pågående tvist för att sedan, efter att ha vunnit framgång i tvisten, få sin tidigare anställning tillbaka. Rent teoretiskt kan dock sådana situationer uppkomma. Samma sak gäller i dag för avskedandstvister med ogiltighetsyrkande (och för uppsägningstvister där domstol har beslutat om att anställningen ska upphöra interimistiskt) och har veterligen inte lett till några domstolstvister. Man får anta att situationen, i den mån den förekommer, löses förhandlingsvägen. Förhoppningen är vidare att parterna och domstolarna gemensamt ska sträva efter att avgöra uppsägningstvisterna innan den angivna fristen löper ut och därmed undvika att arbetstagaren behöver söka nytt arbete under tvisten.

Enligt utredningens uppfattning är 17 kap. 14 § RB, som anger att rätten får förordna att en dom får verkställas utan hinder av att den inte äger laga kraft, inte direkt tillämplig på tingsrättens avgörande såvitt avser ogiltigförklaring av en uppsägning eftersom det inte är ett verkställbart beslut. Det bör därför införas en särskild regel om att tingsrätten, vid bifall till arbetstagarens ogiltighetsyrkande, har möjlighet att förordna att dess avgörande i den delen ska gälla utan hinder av att det inte har vunnit laga kraft. Då kommer anställningen kunna bestå under en eventuell process i Arbetsdomstolen i de fall arbetstagaren har vunnit framgång med sin talan i tingsrätten.

Utredningen föreslår även att det normerade skadeståndet enligt 39 § LAS ska sänkas för arbetsgivare med färre än 50 anställda (se avsnitt 6.3.2). I en situation där arbetstagaren har vunnit bifall till sitt ogiltighetsyrkande vid tingsrätten och tingsrätten förordnar att beslutet ska gälla utan hinder av att domen inte har vunnit laga kraft kan en arbetstagare med en liten arbetsgivare få en ekonomisk fördel jämfört med om han eller hon endast hade yrkat skadestånd eftersom det ekonomiska skadeståndet då hade varit begränsat till (den nya) nivån i 39 § LAS. Det gäller dock i många fall även i dag eftersom den genomsnittliga tidsåtgången för en domstolshandling i två instanser är något längre än t.o.m. den högsta nivån i 39 § LAS (jfr kapitel 3, tabell 3.1).

Vårt förslag ger arbetstagar sidan starka incitament att medverka till att tvisten bedrivs så effektivt som möjligt, såväl på förhandlings- som domstolsstadiet. Utredningens uppfattning är att även arbetsgivaren normalt har starka incitament att bedriva tvisten skyndsamt eftersom de presumtiva kostnaderna fortfarande kommer att öka ju mer långdragen tvisten blir. Det finns dock en risk att arbetsgivare i enskilda fall av vårdslöshet agerar på ett sätt som gör att tvisten fördröjs, t.ex. genom att inte inställa sig till ett sammanträde för muntlig förberedelse. Med den nya ettårsfristen riskerar ett sådant agerande att drabba arbetstagaren eftersom risken att anställningen hinner upphöra innan tvisten är avgjord ökar. För att sådana situationer inte ska uppkomma föreslår utredningen att det införs en undantagsregel som innebär att domstolen, om arbetsgivaren genom vårdslöshet eller försummelse föranlett att domen i målet fördröjs, interimistiskt kan besluta att anställningen inte ska upphöra till följd av uppsägningen under viss tid eller förrän tvisten har slutligt avgjorts. Regeln bör endast tillämpas i undantagsfall vid tydliga fördröjanden. Den förlängda tiden för anställningens bestånd bör bestämmas utifrån hur lång tid som avgörandet kan beräknas bli fördröjt pga. arbetsgivarens agerande. Utredningen bedömer inte att undantagsregeln bör leda till att det blir vanligt att domstolarna behöver lägga tid på prövning av sådana yrkanden eller att tvisterna generellt förlängs. Snarare bör regeln bidra till att även arbetsgivare gör vad som krävs för att tvisten ska avgöras så snabbt som möjligt.

Vi anser inte att det bör införas någon regel om att domstol kan besluta att anställningen ska bestå trots att ettårsfristen har löpt ut i fall där arbetsgivaren inte har fördröjt tvisten, motsvarande den regel som gäller i avskedandetvister (35 § andra stycket). En sådan

regel skulle kunna medföra att arbetstagare regelmässigt framställer ett interimistiskt yrkande strax innan ettårsfristen löper ut. Tanken med utredningens förslag är att fokus ska ligga på ett snabbt slutligt avgörande och att det ska vara förutsägbart för arbetsgivaren hur länge anställningen som längst kan bestå. Med utredningens förslag kan den bestå längre än ett år endast om arbetsgivaren har fördröjt tvisten eller om arbetstagaren har vunnit framgång med sitt ogiltighetsyrkande vid tingsrätten. Den föreslagna ordningen innebär att AD inte kan förordna att anställningen ska bestå interimistiskt även om domstolen har lämnat prövningstillstånd i ett mål där tingsrätten har avslagit ogiltighetsyrkandet, annat än om arbetsgivaren har fördröjt tvisten. Däremot kan arbetstagaren få ersättning i efterhand för lön under tvisten om uppsägningen ogiltigförklaras av Arbetsdomstolen.

Ytterligare en förutsättning för att anställningen ska upphöra är, liksom tidigare, att uppsägningstiden har löpt ut (4 § andra stycket LAS).

Enligt utredningens bedömning kommer den föreslagna ettårsregeln bidra till att den genomsnittliga tiden från uppsägning till avgörande i domstol kortas. Den kommer också att leda till att det blir mer förutsägbart för arbetsgivarna i vilken utsträckning de riskerar att behöva betala lön under tvisten. I många fall som prövas i domstol innebär förändringen sänkta kostnader för arbetsgivaren, särskilt om uppsägningen har saklig grund.

Förslaget medför vidare att balansen mellan parterna vid förhandlingar kan förändras i viss mån eftersom det starka argument som ogiltighetsyrkandet och anställningens bestånd under tvist innebär försvagas i viss utsträckning. Förändringen kommer sannolikt att ha som effekt att nivåerna på den ersättning som parterna avtalar om sänks i tvister med låg sannolikhet för att arbetstagaren ska nå framgång med ett ogiltighetsyrkande.

6.3.2 Differentiering av nivåerna i 39 § LAS

Nivåerna på skadestånden i 39 § LAS är särskilt svåra för små arbetsgivare att bära (se t.ex. avsnitt 5.3). Utredningen har dock gjort bedömningen att en generell sänkning av skadestånden enligt 39 § till en nivå som typiskt sett kan hanteras även av små arbetsgivare inte är lämplig, bl.a. eftersom sänkningen skulle påverka arbetsgivare av olika storlekar på olika sätt och att de stora arbets-

givarnas incitament att följa lagen därför skulle minska (se avsnitt 6.2.7). I stället anser vi att nivåerna i 39 § bör vara olika höga beroende på arbetsgivarens storlek och/eller ekonomiska förutsättningar. En anledning till att nivåerna bör anpassas till arbetsgivarens storlek är att det krävs olika stora ekonomiska sanktioner för den som inte följer LAS för att arbetsgivare med olika ekonomiska förutsättningar ska ha tillräckliga incitament att följa lagen. Det innebär t.ex. en betydligt större ekonomisk påverkan om en arbetsgivare tvistar med en av sina tio anställda än om man tvistar med en av sina 100 anställda.

En förändring i nämnd riktning har tidigare övervägts men avfärdats. 1992 års arbetsrättskommitté ansåg att 39 § var konstruerad på ett i huvudsak ändamålsenligt sätt och gav ett starkt ekonomiskt tryck på arbetsgivaren att respektera meddelade domar samtidigt som den gav arbetsgivaren en möjlighet att ta sig ur ett anställningsförhållande som denne såg som ohållbart. Vidare ansåg kommittén att regeln var enkel att tillämpa och att det var naturligt att nivåerna bl.a. korresponderade till arbetstagarens månadslön. Det hade förts fram förslag om att differentiera nivåerna i 39 § med hänsyn till arbetsgivarens betalningsförmåga men kommittén konstaterade att det är svårt att hitta ett objektivt och allmänt accepterat sätt att mäta ett företags resurser. Exempelvis ansågs ett företags omsättning under tidigare räkenskapsår inte utgöra ett bra mått på hur resursstarkt det var och den redovisade vinsten kunde på olika sätt påverkas av arbetsgivaren. Dessutom kunde sådana mått bara användas för redovisningspliktiga rörelser. Sammantaget ansåg kommittén att 39 § med en sådan förändring skulle bli svårare att tillämpa vilket skulle kunna leda till fler tvister och lägre förutsägbarhet för parterna. Däremot ansåg kommittén att domstolen borde kunna jämka beloppet för att undvika uppenbart oskäliga resultat.⁹

Utredningen instämmer i kommitténs synpunkter kring vikten av att en eventuell förändring av 39 § inte medför att den blir svår att tillämpa och därmed oförutsägbar samt att det är svårt att koppla nivåerna till arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar utan att det medför stora tolknings- och tillämpningsproblem.

Utredningen föreslår i stället att skadeståndsnivåerna, förutom arbetstagarens anställningstid, ska korrespondera till antalet anställda hos arbetsgivaren vid uppsägningen eller avskedandet. Skadeståndet

⁹ Se vidare SOU 1993:32 s. 609 ff.

ska liksom i dag uppgå till minst sex månadslöner och högst 16, 24 eller 32 månadslöner beroende på arbetstagarens anställningstid men nivåerna ska succesivt minska från den högsta nivån till den lägsta i förhållande till antalet anställda. Regeln bör utformas så att den inte ger några beaktansvärda tröskeleffekter.

Vårt förslag är att utgångspunkten i lagregeln är att skadeståndet uppgår till de tidigare nivåerna om inte arbetsgivaren visar att den hade färre än 50 anställda vid uppsägningen eller avskedandet. Om skadeståndet minskas med en månadslön för var femte anställd som understiger 50, i enlighet med utredningens förslag, innebär det att en arbetsgivare med 10 anställda får betala 8, 16 eller 24 månadslöner beroende på hur länge den uppsagde arbetstagaren varit anställd medan en arbetsgivare med 40 anställda får betala 14, 22 eller 30 månadslöner (se bilaga 3 där nivåerna för arbetsgivare med olika antal anställda redovisas i tabellform).

Att en reduktion ska ske för arbetsgivare med färre än just 50 anställda är en skönsmässigt vald gräns. Vi anser att det är någonstans i den storleksordningen som det är lämpligt att påbörja nedtrappningen. Arbetsgivare med fler än 50 anställda bör vanligtvis ha goda förutsättningar att hantera den nuvarande nivån i 39 §.

Över 99 procent av de svenska företagen har färre än 50 anställda.¹⁰ Det innebär att de flesta företagen kommer att hamna någonstans inom den skala som införs genom den föreslagna förändringen. Däremot innebär det inte att de flesta arbetstagarna skulle få ett reducerat skadestånd för det fall deras arbetsgivare vägrar rätta sig efter en dom på ogiltighet. En knapp tredjedel av alla arbetstagare är anställda av en arbetsgivare som har färre än 50 anställda.¹¹

Gränsen vid 50 anställda sammanfaller för övrigt med den definition av små företag som gäller inom EU (se vidare avsnitt 1.2).

Att en ny lägre nivå på skadeståndet nås bara för var femte anställd innebär att även om det skulle visa sig att arbetsgivaren har ett par anställda mer eller mindre än vad någon av parterna antagit ger det en mycket liten, om någon, effekt på skadeståndsnivån. Vidare blir det enligt utredningens mening en rimlig skala från den högsta till den lägsta nivån på skadeståndet, se tabellen i bilaga 3.

Sammantaget innebär den föreslagna lösningen att kostnaderna och de ekonomiska riskerna i samband med en uppsägningstvist

¹⁰ SCB, Företagsregistret 2012. Begreppet företag omfattar i detta sammanhang även bl.a. kommuner, statliga myndigheter och ideella föreningar.

¹¹ SCB, Företagsregistret, november 2011. Begreppet företag omfattar i detta sammanhang även bl.a. kommuner, statliga myndigheter och ideella föreningar.

blir lägre än med dagens reglering för små arbetsgivare. Det ekonomiska trycket på större arbetsgivare, med 50 anställda eller fler, minskar dock inte. Den gradvisa nedtrappningen gör enligt utredningens mening att det finns tillräckligt starka incitament för arbetsgivare av alla storlekar att följa lagen.

Regeln blir enligt utredningens bedömning inte nämnvärt svårare att tillämpa eller mindre förutsägbar än med den nuvarande utformningen. I de flesta fall torde det vara ostridigt mellan parterna hur många anställda en arbetsgivare har, särskilt när det gäller mindre arbetsplatser. Att nedtrappningen sker för var femte arbetstagare gör att det sällan lär vara tvistigt vilken nivå skadeståndet ska ligga på.

6.3.3 Begränsning av möjligheten att ogiltigförklara arbetsbristuppsägningar

I dag är det möjligt att ogiltigförklara en uppsägning såvida den inte rör sig om en arbetsbristuppsägning som endast angrips för att den strider mot turordningsregler (34 § första stycket).

Turordningen vid en driftsinskränkning är föremål för förhandling mellan arbetsgivaren och de berörda arbetstagarorganisationerna. Därefter kan arbetsgivaren genomföra driftsinskränningen. I förarbetena till 34 § angavs att "(u)tgångspunkten måste vara att arbetsgivaren har möjlighet att efter uppsägningstidens utgång genomföra den erforderliga nedskärningen av personalstyrkan oberoende av att de friställda arbetstagarna kan tycka att andra arbetstagare hade bort friställas i deras ställe". Det förutsätter att dessa inte genom ett ogiltighetsyrkande kan få rätt att stå kvar i anställningen under tvisten. I förarbetena övervägdes en ordning där arbetstagaren visserligen inte skulle ha rätt att stå kvar i anställningen men däremot att få tillbaka anställningen vid vinst i målet. Man ansåg dock att en sådan reglering skulle få alltför negativa konsekvenser för den andra arbetstagare som egentligen borde ha sagts upp men som stått kvar i anställningen under tvisten och som nu måste sägas upp. Den arbetstagaren kan under tiden ha inrättat sig efter att han eller hon ska få behålla sin anställning och kanske även ha tackat nej till andra anställningar. Det ansågs vara mindre lämpligt att turordningstvister ska kunna leda till att en uppsagd arbetstagare kan begära att få tillbaka sin anställning med conse-

kvensen att en annan arbetstagare måste sägas upp för att den förste arbetstagaren ska få en anställning.¹²

I 7 § andra stycket LAS anges att en uppsägning inte har saklig grund om arbetsgivaren borde ha omplacerat arbetstagaren. Omplaceringsskyldigheten enligt denna bestämmelse omfattar enbart lediga arbeten. Om det vid uppsägningstillfället fanns en ledig tjänst som arbetsgivaren skäligen borde ha omplacerat arbetstagaren till ska uppsägningen, på yrkande av arbetstagaren, ogiltigförklaras enligt 34 § första stycket.

Möjligheten att ogiltigförklara en arbetsbristuppsägning för att arbetstagaren inte erbjudits en ledig anställning är i princip bara öppen om det lediga arbetet befinner sig *utom* turordningskretsen. Antag att det finns ett ledigt arbete *inom* turordningskretsen och arbetsgivaren omplacerar en arbetstagare med kortare anställningstid till detta arbete i stället för en ”äldre” arbetstagare (med tillräckliga kvalifikationer). Arbetsgivaren har i ett sådant fall brutit mot turordningsregeln i 22 § och inte omplaceringsskyldigheten i 7 § andra stycket LAS.

Utredningen anser att samma skäl som tidigare anförts angående varför en uppsägning inte ska kunna ogiltigförklaras endast därför att den strider mot turordningsregler gör sig gällande även för arbetsbristuppsägningar som vidtagits i strid mot 7 § andra stycket. Om en arbetstagare som blivit uppsagd vid en driftsin-skränkning vinner bifall till sitt ogiltighetsyrkande med hänvisning till att han eller hon borde ha omplacerats, ska arbetstagaren i princip få den position (utanför turordningskretsen) som arbetsgivaren borde ha omplacerat arbetstagaren till. Man kan regelmässigt utgå från att den positionen, vid den senare tidpunkt när domstolen meddelar dom i målet, har hunnit fyllas av en annan arbetstagare. När den person som vunnit tvisten ska få positionen uppstår med andra ord en ny arbetsbristsituation där den person som har fyllt positionen sägs upp vilket kan leda till en ny turordningstvist. Den nuvarande ordningen fördröjer och försvårar därför strukturo-mvandlingar och förstärker anställningsskyddet för vissa arbetstagare på andra arbetstagares bekostnad.

Enligt arbetsgivarorganisationerna är det ett problem, särskilt för större privata arbetsgivare samt inom statlig och kommunal verksamhet, att arbetstagare kan välja att ifrågasätta omplacerings-utredningen för att få möjlighet att yrka ogiltighet och därmed få

¹² Prop. 1973:129 s. 183–184.

lön under tvisten. Tvisten blir då mer omfattande än den hade behövt vara om arbetstagararen endast hade yrkat skadestånd.

Mot bakgrund av det ovan sagda menar utredningen att 34 § första stycket bör ändras så att samma regler gäller för uppsägningar där arbetsgivaren brutit mot sin omplaceringsskyldighet som för uppsägningar som strider mot turordningsregler, dvs. att det inte går att ogiltigförklara sådana uppsägningar. Däremot kommer det fortfarande vara möjligt att yrka skadestånd.

6.3.4 Följdändringar

Det finns ett stort antal lagar som innehåller hänvisningar till 34 § LAS. Det gäller bl.a. diskrimineringslagen och ett antal ledighetslagar. Eftersom utredningen föreslår att det ska införas flera nya regler som hänför sig till den nu gällande 34 § har författningsförslaget utformats så att reglerna delas upp i 34 § och en ny 34 a §. Därför måste även de lagar som hänvisar till 34 § ändras så att hänvisningarna omfattar 34 a §.¹³

Det kan konstateras att det även finns en koppling till 34 § i den arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262). Där anges bl.a. att en särskild version av 34 § LAS ska tillämpas om Sverige befinner sig i krig (se 1 och 5 §§ samt bilagan till lagen). Frågan om de bestämmelserna bör ändras till följd av de förändringar av 34 § LAS som utredningen föreslår får övervägas i annan ordning.

6.3.5 Sammanfattning

Utredningen föreslår att anställningen inte längre ska bestå i mer än ett år under en pågående tvist om uppsägnings giltighet, att skadestånden enligt 39 § LAS ska reduceras i förhållande till antalet anställda hos arbetsgivaren samt att det inte längre ska gå att ogil-

¹³ Utredningen föreslår att följdändringar ska göras i 6 kap. 8 § diskrimineringslagen (2008:567), 23 § föräldraledighetslagen (1995:584), 8 § lagen (1974:981) om arbetstagarers rätt till ledighet för utbildning, 11 § lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, 14 § lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete, 6 § lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskal, 9 § lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare, 27 § lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, 10 § lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m., 8 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen samt i 9 kap. 6 § lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt.

tigförklara arbetsbristuppsägningar pga. att arbetsgivaren inte uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.

Vi bedömer att de främsta effekterna av förändringarna kommer att vara *dels* att tidsåtgången från uppsägning till domstolsavgörande typiskt sett minskar, *dels* att arbetsgivarnas kostnader i samband med uppsägningstvister i många fall blir lägre, *dels* att antalet ogiltighetsyrkanden minskar. Förändringen blir särskilt stor för de mindre arbetsgivarna på grund av den nya utformningen av 39 §.

Ett skäl till att färre arbetstagare lär yrka ogiltighet är att ett sådant yrkande inte längre innebär att arbetstagaren i princip är garanterad att kvarstå i anställningen under hela tvisten och eftersom det inte längre ger samma fördel i förhandlingshänseende. Ytterligare ett skäl är att det inte i samma utsträckning går att ogiltigförklara uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Utredningen bedömer också att de föreslagna förändringarna gör det mer förutsägbart för arbetsgivarna vad en uppsägningstvist kan komma att kosta dem.

Vidare angående konsekvenserna av utredningens förslag, se kapitel 7.

7 Konsekvenser

7.1 Inledning

7.1.1 Problem och syftet med förändringarna

Innehållet i denna konsekvensutredning styrs dels av vad som har angetts i direktivet angående dess innehåll, dels av reglerna i kommittéförordningen (1998:1474) och förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning.

Vi redovisar de särskilda effekter som förslagen bedöms få för företag respektive offentliga arbetsgivare separat (se avsnitt 7.3 och 7.4). De konsekvenser som redovisas i avsnitt 7.5 och framåt gäller för såväl privata som offentliga arbetsgivare.

Utredningens uppdrag är att se över reglerna kring tvister i samband med uppsägningar och lämna förslag på hur arbetsgivarernas kostnader i samband med sådana tvister kan begränsas i syfte att främja nyanställningar. Vid bedömningen av förslagets effekter ska vi särskilt analysera hur förslagen påverkar privata arbetsgivare, i synnerhet mindre sådana.

Med dagens system är det en mycket stor andel av tvisterna, sannolikt över 90 procent, som löses genom en överenskommelse mellan parterna innan tvisten når en domstol (se avsnitt 3.3.1). Det är av betydelse både för parterna och för det övriga samhället att hanteringen av uppsägningstvister även fortsättningsvis främjar sådana lösningar. Samtidigt är det viktigt att de tvister som förs till domstol hanteras på ett sätt som är ändamålsenligt och effektivt. En faktor som ska påverka de förslag som utredningen presenterar är därför hur förslagen påverkar den tid det tar att få en tvist prövad av domstol. Vidare är förändringarnas påverkan på regelverkets förutsägbarhet av betydelse.

En utgångspunkt för utredningen är enligt direktivet att det inte finns skäl att genomföra några större förändringar av anställnings-

skyddet men att balansen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen i samband med uppsägningstvister bör ses över.

7.1.2 Utredningens förslag

Utredningen föreslår följande tre förändringar av reglerna i LAS (se vidare avsnitt 6.3):

- att anställningen under en uppsägningstvist med ogiltighetsyrkande inte ska bestå mer än ett år från uppsägningen (ny 34 a §),
- att det normerade skadeståndet i 39 § ska sänkas för arbetsgivare med färre än 50 anställda genom att skadeståndet reduceras i förhållande till antalet anställda, och
- att det inte längre ska gå att ogiltigförklara arbetsbristuppsägningar på grund av att arbetsgivaren brustit i sin omplaceringskyldighet (34 §).

7.1.3 Alternativa förslag

Enligt 6 § förordningen om konsekvensutredning vid regelgivning ska en konsekvensutredning bl.a. innehålla en beskrivning av vilka alternativa lösningar som finns för det man vill uppnå och vilka effekterna blir om någon reglering inte kommer till stånd. I följande avsnitt, där utredningen analyserar konsekvenserna av de föreslagna förändringarna, jämför vi därför med två andra alternativ. Vi jämför dels med hur utvecklingen skulle se ut om ingen förändring genomfördes (nollalternativet), dels med effekten om man i stället skulle förändra reglerna så att anställningen över huvud taget inte består efter uppsägningstidens utgång under en uppsägningstvist med ogiltighetsyrkande (se avsnitt 6.2.5) och att beloppen i 39 § LAS halveras för alla arbetsgivare (avsnitt 6.2.7). De två senare förslagen i förening benämns fortsättningsvis ”alternativ 2”.

Andra möjliga förändringar som utredningen har övervägt är bl.a. en förändring av de tidsfrister som gäller enligt LAS (se avsnitt 6.2.1), införande av en ny förutsättning för ogiltigförklaring (avsnitt 6.2.4), ett sänkt beviskrav för interimistiska beslut (avsnitt 6.2.6) och införande av ett lagreglerat avgångsvederlag (se avsnitt 6.2.7). Dessa alternativ har utredningen valt att inte föreslå

av de anledningar som har anförts i respektive avsnitt. Ett av de huvudsakliga skälen är att de riskerar att göra regelverket mer komplicerat och därmed mindre förutsägbart.

7.2 Berörda parter och processer

Utredningens förslag berör såväl privata som offentliga arbetsgivare och arbetstagare. Vidare berörs de domstolar som handlägger uppsägningstvister.

Utredningen bedömer att de föreslagna ändringarna inte bara kommer att få en effekt på de uppsägningstvister som prövas i domstol utan även indirekta effekter på de tvister som löses utanför domstol (se bl.a. avsnitt 7.3.2). Även arbetsgivarnas anställningsvilja bör komma att påverkas av förslagen (se avsnitt 7.5).

7.3 Konsekvenser för företag

7.3.1 Vilka företag påverkas?

Utredningen föreslår förändringar av vilka uppsägningar som kan ogiltigförklaras, hur länge anställningen består under en pågående tvist angående ogiltigförklaring av uppsägning samt en differentiering av beloppen i 39 § LAS i förhållande till antalet anställda hos arbetsgivaren. De föreslagna ändringarna kommer att ha effekt för alla företag som har anställda som omfattas av LAS. Det gäller således den stora merparten av alla företag i Sverige. Företag som enbart har anställda som tillhör arbetsgivarens familj faller dock utanför (1 § andra stycket LAS).

Särskilt stor betydelse kommer förändringarna att ha för företag med färre än 50 anställda som får större kostnadslättnader än de stora företagen. Ju mindre företag det rör sig om, desto större blir förändringen. Enligt uppgift från SCB finns det för närvarande omkring 1 100 000 privata företag i Sverige varav knappt 5 000 har 50 anställda eller fler.¹ Den stora merparten av de företag som hamnar i en uppsägningstvist påverkas således av den sänkning av skadestånden i 39 § som utredningen föreslår.

Långt ifrån alla företag hamnar dock i uppsägningstvister. Det är, som redovisats i avsnitt 3.2.2, uppskattningsvis cirka 600 upp-

¹ SCB, Företagsregistret 2012.

sägningstvister som förs till domstol varje år. Arbetsgivaren är inte alltid ett företag. Det är således en mycket liten andel av de svenska företagen som påverkas direkt av de föreslagna förändringarna.

Utredningen bedömer emellertid att förändringarna kommer att ha indirekta effekter på de uppsägningstvister som löses utanför domstol (se bl.a. avsnitt 7.3.2) och att de bör ha en effekt på företagens vilja att anställa (se avsnitt 7.5). Dessa effekter ökar den totala mängden berörda företag.

7.3.2 Kostnader i samband med uppsägningstvister

I domstolstvister där arbetstagaren yrkar ogiltighet kommer arbetsgivarens kostnad för lön typiskt sett att minska till följd av utredningens förslag om att anställningen ska bestå i högst ett år från uppsägningen. Vid förlust i målet kommer små arbetsgivares kostnader för ekonomiskt och/eller normerat skadestånd i många fall att minska till följd av utredningens förslag om att skadestånden enligt 39 § ska reduceras i förhållande till antalet anställda hos arbetsgivaren. Även förslaget om att det inte ska gå att ogiltigförklara en uppsägning på grund av att arbetsgivaren har åsidosatt sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket LAS kommer att minska arbetsgivares kostnader i vissa fall eftersom anställningen inte längre kommer att bestå under sådana tvister.

Enligt direktivet ska utredningen uppskatta hur stora kostnadsminskningar förslagen kan antas leda till för arbetsgivare när tvisten löses i domstol eller genom en enskild överenskommelse. Dessa beräkningar redovisas i detta avsnitt. Det bör poängteras att det inte rör sig om kostnader som alla företag drabbas av eller kostnadsminskningar som kommer alla företag tillgodo. Av Sveriges över en miljon företag är det inte mer än några hundra som är inblandade i en domstolstvist med anledning av en uppsägning varje år (se avsnitt 7.3.1).

Minskade kostnader för domstolstvister

Beräkningen nedan utgör ett exempel på vilka kostnadsminskningar som kan uppkomma till följd av förslagen i en tvist angående uppsägning av personliga skäl som prövas i sak av domstol i en instans. Det rör sig om uppskattningar och beräkningarna gör inte anspråk på att gälla generellt för uppsägningstvister utan ska endast ses som ett exempel på hur det kan se ut i ett enskilt fall.

Om arbetstagaren yrkar ogiltighet ska arbetsgivaren betala *lön under tvisten*. Om målet stäms direkt till AD tar det i dag i genomsnitt 18 månader från uppsägningen till dess dom meddelas. Med de nya reglerna består anställningen i 12 månader. Det innebär att arbetsgivaren i ett typfall slipper betala sex månaders lön. Baserat på den genomsnittliga lönen för samtliga sektorer och yrken i Sverige år 2010 enligt SCB:s statistik, 28 400 kr, jämte arbetsgivaravgiften på 31,42 procent² ger det en sparad lönekostnad på cirka 224 000 kronor för arbetsgivaren. Det bör påpekas att arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete under tvisten. Om arbete utförs kan lönekostnaden inte ses som en kostnad på grund av tvisten. Enligt arbetsgivaransvar är det dock ovanligt att arbetstagaren utför ett arbete som motsvarar lönen under tvisten vid uppsägning av personliga skäl. I dessa beräkningar beaktas därför lönen som en kostnad.

Andra kostnader som kan minska med utredningens förslag är *rättegångskostnaderna*. Om arbetsgivaren är medlem i t.ex. en arbetsgivarorganisation som tillhör Svenskt Näringsliv har den normalt möjlighet att företrädas av ett juridiskt ombud utan kostnad. Skulle arbetsgivaren förlora tvisten måste den dock normalt stå för motpartens rättegångskostnader. Bland de direktstämda uppsägningstvister som AD prövade i sak under år 2010 fick arbetsgivarna som förlorande part i genomsnitt ersätta motparten för dess rättegångskostnader med cirka 260 000 kronor jämte ränta.

En oorganiserad arbetsgivare eller en arbetsgivare som är medlem i en organisation som inte står för ombudskostnaden vid tvist måste betala ett arvode till sitt ombud om ett sådant anlitas. Vid vinst i målet bärs denna kostnad normalt av motparten men vid förlust måste arbetsgivaren betala sina egna rättegångskostnader. Bland de direktstämda uppsägningstvister som AD prövade i sak

² Här avses den normala arbetsgivaravgiften och inte den reducerade avgiften som gäller för t.ex. ungdomar. Inte heller beaktas eventuellt lönepåslag som kan följa av kollektivavtal, t.ex. angående pension.

under år 2010 där arbetstagersidan förlorade målet fick dessa i genomsnitt ersätta arbetsgivaren för dess rättegångskostnader med cirka 160 000 kronor jämte ränta, en kostnad som alltså får bäras av arbetsgivaren själv om denne förlorar målet.

Båda parternas rättegångskostnader bör bli lägre om tvistetiden blir kortare. Visserligen läggs den största delen av ombudets arbetstid sannolikt ner på de inledande skrifterna i målet samt förberedelser inför och deltagande i muntlig förberedelse och huvudförhandling. Dessa kostnader kommer inte att förändras. Viss minskning av kostnaderna kommer dock att uppstå om t.ex. skriftväxlingen begränsas och förkortas. I våra beräkningar uppskattar vi denna kostnadsminskning till fem procent.

Sammantaget innebär det sagda att en arbetsgivare som vinner en uppsägningstvist med ogiltighetsyrkande som prövas i sak i en instans typiskt sett kan spara upp till cirka 224 000 kronor i lönekostnader beroende på i vilken utsträckning arbetstagaren utför arbete under tvisten. En arbetsgivare som förlorar tvisten kan typiskt sett spara mellan 13 000 kronor och 21 000 kronor i rättegångskostnader beroende på om arbetsgivaren är medlem i en arbetsgivarorganisation som står för den egna ombudskostnaden eller inte (se tabell 7.1).

I dessa beräkningar ingår dock inte sådana kostnader som kan drabba arbetsgivaren på grund av att dess egna företrädare behöver ägna sig åt tvisten i form av tid, inkomstbortfall etc. Sådana kostnader kan uppkomma oavsett utgång i målet. Även de kostnaderna lär minska om tvisten blir mindre långdragen.

Vidare ingår inte kostnadsminskningen för det sänkta skadeståndet enligt 39 § LAS för en arbetsgivare som vägrar rätta sig efter en dom på ogiltighet eftersom ett sådant skadestånd, enligt utredningens mening, inte kan ses som en typisk kostnad.

Tabell 7.1 Uppskattning av kostnadsminskningen vid ogiltighetsyrkande

Typ av kostnad	Vid vinst i målet	Vid förlust i målet
Lön	224 000 kr	-
Egna rättegångskostnader	-	160 000 * 0,05 = 8 000 kr
Motpartens rättegångskostnader	-	260 000 * 0,05 = 13 000 kr
Summa	224 000 kr	21 000 kr

När det gäller tvister där arbetstagaren inte yrkar ogiltighet kommer kostnadsminskningen typiskt sett inte bli lika stor som vid ogiltighetsyrkande. I de fallen har arbetsgivaren ingen lönekostnad efter uppsägningstidens utgång och den tid det tar att få tvisten prövad lär inte minska för dessa tvister, i vart fall inte i samma utsträckning som för ogiltighetstvister. Således kommer inte heller rättegångskostnaderna att minska på samma sätt. Däremot kommer det högsta belopp som arbetsgivaren kan behöva betala i ekonomiskt skadestånd att begränsas för arbetsgivare med färre än 50 anställda eftersom det ekonomiska skadeståndet för tid efter att anställningen upphört högst får uppgå till det belopp som anges i 39 § (se bilaga 3 där de nya nivåerna anges i tabellform).

Minskade kostnader för förhandlingstvister

Många tvister löses innan de hinner föras till domstol, genom en överenskommelse mellan parterna. Det saknas statistik över vilka belopp arbetsgivarna får betala vid sådana lösningar. Enligt de uppgifter som utredningen fått del av varierar de kraftigt från fall till fall. Arbetsmarknadens parter har berättat att det kan röra sig om ett par månadslöner som ersättning, vilket motsvarar 56 800 kronor med den genomsnittliga lönen år 2010. Från den nivån kan ersättningen sträcka sig upp till nivåerna i 39 § LAS dvs. mellan 16 och 32 månadslöner eller mellan cirka 450 000 kronor och 900 000 kronor. Naturligtvis finns varken någon undre eller övre gräns för vad ersättningen kan uppgå till.

Utöver den kostnad som beslutas i överenskommelsen tillkommer kostnader för den tid arbetsgivaren får lägga ner på förhandlingarna och eventuella ombudskostnader i samband med förhandlingarna.

De förändringar som utredningen föreslår innebär att den ekonomiska risken för arbetsgivare i samband med en uppsägningstvist minskar (se beräkningarna ovan). Av den anledningen kan de belopp som arbetsgivare typiskt sett får betala i samband med en överenskommelse på förhandlingsstadiet förväntas bli lägre. Effekten kan dock skilja sig åt för arbetsgivare av olika storlekar eftersom arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar är en av de faktorer som redan i dag påverkar ersättningsnivån i många fall (se vidare avsnitt 7.3.3 angående effekterna för små företag).

Vidare medför de föreslagna ändringarna att det finns en yttre gräns för hur länge anställningen består under en pågående uppsägningstvist. Denna frist beräknas från dagen för uppsägningen, vilket gör att främst arbetstagersidan har starka incitament att se till att förhandlingarna bedrivs skyndsamt. Det kan leda till att även kostnader för nedlagd tid och eventuellt ombud minskar för de tvister som löses på förhandlingsstadiet.

Administrativa kostnader

Administrativa kostnader i samband med uppsägningstvister uppkommer främst vid informationsinlämning till domstol för de företag som är part i en domstolstvist (se avsnitt 7.3.1). Sådan informationsinlämning kan utföras av företagets företrädare eller dess ombud. Utredningen bedömer att förslagen kommer att få viss betydelse för tidsåtgången i samband med domstolstvister och därför leda till minskade rättegångskostnader (se ovan). Den största andelen av rättegångskostnaderna utgörs vanligtvis av ombudskostnader. I våra beräkningar uppskattar vi att förändringarna i ett typfall kan leda till en kostnadsminskning på cirka fem procent av rättegångskostnaderna vilket motsvarar omkring 8 000 kronor (se tabell 7.1). Denna kostnadsbesparing kommer normalt företagen tillgodo vid förlust i målet. Vid vinst i målet bärs rättegångskostnaden vanligtvis av motparten.

Utredningen bedömer inte att förslagen medför att det uppkommer några nya administrativa kostnader för företagen.

Kostnadsförändringar med de alternativa förslagen

Om reglerna i stället skulle ändras så att anställningen som huvudregel upphör vid uppsägningstidens utgång även vid ett ogiltighetsyrkande skulle kostnaderna i samband med en domstolstvist bli ännu lägre än med utredningens förslag, i vart fall för arbetsgivare som vinner tvisten. I ett fall där arbetsgivaren vinner tvisten skulle denne inte ha några lönekostnader alls, utöver lön under uppsägningstiden och vad det har kostat att ha annan personal som på olika sätt engagerat sig i tvisten. Däremot skulle rättegångskostnaderna inte minska på samma sätt eftersom incitamenten att bedriva tvisten skyndsamt inte skulle öka i samma utsträckning.

Med nollalternativet skulle vare sig kostnaderna för en domstolstvist eller för en tvist som löses genom förhandling förändras.

7.3.3 Särskilda effekter för små företag

Utredningens förslag

En av utgångspunkterna för utredningen är att de små privata arbetsgivarnas situation ska beaktas särskilt vid utformningen av förslagen. Effekterna för små företag har således varit centrala i samtliga utredningens överväganden. Nivåerna på ersättningen enligt 39 § LAS sänks endast för arbetsgivare med färre än 50 anställda och förändringen innebär en större lättnad för företag desto lägre antal anställda företaget har.

De flesta uppsägningstvisterna avgörs genom en överenskommelse mellan parterna utan att tvisten förs till domstol. Eftersom arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar i många fall lär vara en av de faktorer som påverkar nivån på ersättningen är det inte troligt att förändringarna av 39 § får till effekt att förlikningsnivåerna sänks lika mycket som de potentiella skadestånden för små företag. Däremot lär det sända en signal till små företag om att det inte längre är lika dyrt att hamna i en uppsägningstvist, vilket bl.a. kan påverka deras anställningsvilja.

Även regeln om att anställningen bara består en viss tid kan ha särskilt stor betydelse för små företag eftersom det ger större effekt på företagets ekonomi att ha en anställd som är arbetsbefriad med lön desto färre anställda arbetsgivaren har.

Sammantaget finns en förhoppning att förändringarna kan bidra till att små företag i större utsträckning vågar expandera sin verksamhet genom nyanställningar, se vidare avsnitt 7.5.

Det har ibland gjorts gällande att en särreglering för små arbetsgivare kan göra små företag mindre attraktiva som arbetsgivare. Om detta argument har fog för sig låter sig inte bedömas med någon säkerhet.

De alternativa förslagen

Om nollalternativet skulle väljas skulle risken att små företag drar sig för att nyanställa på grund av en uppfattning om att reglerna i LAS gör det komplicerat och dyrt att säga upp anställda bestå. Det

kan få negativa verkningar för de enskilda företagen och företagen samt för samhällsekonomin och sysselsättningen (se vidare avsnitt 7.5).

Om alternativ 2 skulle genomföras skulle det å ena sidan minska riskerna för alla företag i samband med uppsägningstvister mer än utredningens förslag eftersom anställningen då som huvudregel skulle upphöra vid uppsägningstidens utgång. Å andra sidan ger utredningens förslag de små företagen en fördel jämfört med de större företagen i kostnadshänseende, till skillnad från alternativ 2 som ger samma förändring för alla företag.

7.3.4 Andra effekter för företag

Effekter på företagens arbetsförutsättningar

Utredningen bedömer inte att företagen kommer att behöva vidta några förändringar i verksamheten pga. de föreslagna ändringarna. Som framgår av avsnitt 7.5 kan dock företagens anställningsvilja komma att påverkas. I samband med uppsägningstvister bedömer utredningen att förändringarna kommer att leda till en minskad tidsåtgång för företagen, se avsnitt 7.9. Om tidsåtgången i samband med uppsägningstvister minskar leder det till färre avbrott i den ordinarie verksamheten för de företag som är parter i domstolstvister angående uppsägning.

Effekter på företagens konkurrensförmåga

Förslagen kommer enligt vår bedömning inte ha någon avgörande effekt på företagens konkurrensförmåga. Eftersom förändringarna får särskilt stor effekt på kostnaderna för små företag, se avsnitt 7.3.3, kan dock de nya reglerna i viss mån minska den ekonomiska sårbarhet som gör att små företag i vissa fall har svårt att konkurrera med större företag. På samma sätt kan de sänkta kostnaderna generellt för företagen i förlängningen underlätta något för svenska företag att konkurrera med företag i andra länder.

7.4 Konsekvenser för offentlig verksamhet

7.4.1 Staten, kommuner och landsting som arbetsgivare

I egenskap av arbetsgivare påverkas både staten, kommuner och landsting om kostnaderna för arbetsgivare minskar när anställningen inte består under tvist i samma utsträckning som tidigare och om domstolstvisterna blir kortare.

När det gäller kostnadernas storlek kan man för såväl staten som kommuner och landsting jämföra med uträkningen för företag, se avsnitt 7.3.2. Arbetsgivarorganisationerna SKL och Arbetsgivarverket har informerat utredningen om att deras medlemmar får betala ett arvode om de väljer att företrädas av ett ombud från organisationen. Kostnaderna för en enskild uppsägningstvist skulle därför för dessa arbetsgivare kunna minska med omkring 21 000 kronor (beroende på bl.a. arvodets storlek och tvistens omfattning) vid förlust i målet och med upp till cirka 224 000 kronor (beroende på i vilken utsträckning arbetstagaren utför arbete under tvisten) vid vinst i målet.

Regeländringen som innebär att det inte längre går att ogiltigförklara en arbetsbristuppsägning på grund av att arbetsgivaren har brustit i sin omplaceringsskyldighet får särskilt stor betydelse för kommuner och landsting. Landsting och kommuner är normalt stora arbetsgivare med många verksamhetsområden. Vid driftsinskränkningar i kommuner och landsting måste därför en omfattande inventering av lediga platser utanför turordningskretsen genomföras. Om arbetstagarsidan yrkar ogiltighet under åberopande av brister i omplaceringsutredningen och därmed kvarstår i anställning under tvisten så fördröjs driftsinskränkningen. Utredningens förslag innebär att det blir möjligt för arbetsgivaren att under skadeståndsansvar genomföra organisationsförändringen.

7.4.2 Övriga samhällsekonomiska konsekvenser

Domstolsväsendet

Domstolarna kommer att påverkas av de förändringar som föreslås genom att de förväntas bidra till att uppsägningstvister med ogiltighetsyrkande kan avgöras snabbare än i dag. Det innebär å ena sidan att dessa tvister bör ges viss prioritet i det inledande skedet, vilket formellt gäller även i dag. Å andra sidan kan domstolarna

spara resurser om de redan på ett tidigt stadium beslutar om en tidsram där tvisten avgörs inom ett år från uppsägningen och tillsammans med parterna verkar för att den tidsplanen ska hållas genom att bl.a. begränsa skriftväxlingen och att vara sparsam med beviljade anstånd. Utredningen bedömer således inte att domstolarna behöver några extra resurser för att kunna rätta sig efter de föreslagna förändringarna.

Arbetslöshetsersättning

Med utredningens förslag om att anställningen ska bestå i högst ett år under pågående uppsägningstvist finns en risk att det i enskilda fall kan bli så att anställningen består under en del av tvisten och upphör vid tidsfristens utgång för att sedan fortsätta som om ingen uppsägning hade vidtagits vid eventuellt bifall till ogiltighetsyrkandet (se avsnitt 6.3.1). Det kan i så fall medföra en ökad användning av arbetslöshetsersättning under pågående uppsägningstvister. Förhoppningen är dock att parterna och domstolarna gemensamt ska sträva efter att avgöra uppsägningstvisterna inom den angivna fristen. Av de cirka 600 uppsägnings- och avskedandetvister som förs till domstol varje år enligt utredningens undersökningar är det bara en mindre del som dels rör ogiltigförklaring av uppsägning, dels går så långt som till prövning i sak. Vid AD rör det sig om cirka nio sådana mål per år. Utredningen bedömer därför inte att förslagen kommer att leda till någon märkbar ökning av statens utgifter för arbetslöshetsersättning eller av arbetslöshetskassornas administrativa kostnader.

Om *alternativ 2* genomfördes skulle kostnaden för arbetslöshetsersättning under pågående uppsägningstvister kunna öka något mer än med det förslag som utredningen förordar eftersom anställningen då som huvudregel ska upphöra vid uppsägningstidens utgång. Det bör dock, med hänsyn till det låga antalet domstolstvister i förhållande till antalet personer som uppstår arbetslöshetsersättning, även i detta fall röra sig om en närmast försumbar förändring.

Övriga finansiella effekter

Förändringarna syftar till att öka sysselsättningen. Det skulle i princip leda till ökade skatteintäkter och minskade kostnader för arbetslöshetsersättning m.m. Effekten är dock svår att kvantifiera.

Utredningen bedömer inte att förslagen medför några kostnadsökningar för staten och någon finansiering föreslås därför inte.

7.5 Konsekvenser för arbetsgivarnas vilja att anställa

Utredningens förslag

Utredningen bedömer att förändringarna främst kan påverka privata arbetsgivares vilja att nyanställa/tillsvidareanställa. Förekomsten av ett eventuellt samband mellan anställningsskyddsregleringen och sysselsättningen har behandlats i avsnitt 6.1.3. Sammanfattningsvis kan sägas att det inte finns entydiga vetenskapliga belegg för att förändringar av anställningsskyddsregleringen påverkar den totala sysselsättningen men att regelförändringar som medför sänkta kostnader för arbetsgivare i samband med uppsägningstvister kan påverka enskilda arbetsgivare, särskilt mindre sådana, så att de blir mer benägna att nyanställa och att använda tillsvidareanställningar i stället för visstidsanställningar. Bakgrunden till det är att *uppfattningen* att anställningsskyddslagen gör det svårt eller nästan omöjligt att bli av med anställda man inte är nöjd med lär vara särskilt spridd bland små arbetsgivare. Om regelverket förändras så att de potentiella ekonomiska riskerna i samband med en uppsägningstvist minskar kan det således i enskilda fall få arbetsgivare att i lägre utsträckning beakta dessa risker som ett skäl mot att nyanställa/tillsvidareanställa. Eftersom utredningens förslag ger större ekonomiska lättnader för de minsta företagen lär förutsättningarna för att förändringarna ska ha en positiv effekt på anställningsviljan vara särskilt goda.

De alternativa förslagen

Om nollalternativet skulle väljas skulle uppfattningen bland arbetsgivare att det är komplicerat och dyrt att säga upp en arbetstagare inte förändras och någon positiv effekt på sysselsättningen skulle inte kunna uppkomma.

Om alternativ 2 skulle genomföras skulle det kunna ha en positiv effekt på anställningsviljan, på samma sätt som utredningens förslag.

7.6 Påverkan på parternas handlingsmönster

Utredningens förslag

Eftersom förändringarna innebär att det blir en mindre skillnad i lönekostnader för arbetsgivare mellan en uppsägningstvist och en avskedandetvist kan de minska eventuella incitament för arbetsgivare att avskeda arbetstagare i stället för att vidta en uppsägning av personliga skäl (se avsnitt 6.1.4).

De föreslagna förändringarna skulle kunna leda till att färre arbetstagare väljer att yrka ogiltighet, bl.a. eftersom det inte längre ger en lika stor fördel i förhandlingshänseende. I vart fall kommer ogiltighetsyrkandena vid arbetsbristuppsägningar att minska i antal eftersom arbetsbristuppsägningar inte längre kan ogiltigförklaras med hänvisning till att arbetsgivaren inte har uppfyllt sin omplaceringskyldighet.

Begränsningen av den tid en anställning består under tvist skulle eventuellt kunna leda till att arbetsgivarna ser en minskad risk med att föra tvisten till domstol, vilket i sin tur skulle påverka förlikningsviljan på förhandlingsstadiet negativt. Å andra sidan kommer arbetsgivarna fortfarande riskera att behöva betala lön i upp till ett år, eventuellt utan att få fullt utbyte i form av arbete för lönen, oavsett om uppsägningen har saklig grund eller inte. Därtill kommer risken att förlora målet och de kostnader det innebär.

För avskedandetvister gäller att anställningen som huvudregel upphör vid uppsägningstidens utgång även om arbetstagaren yrkar att avskedandet ska ogiltigförklaras. Arbetsgivaren riskerar normalt inte att behöva betala lön under tvisten. Om förekomsten av en sådan risk skulle vara avgörande för arbetsgivarens vilja att ingå en överenskommelse borde skillnaden mellan vad som gäller för avskedande- och uppsägningstvister avspegla sig i förlikningsfrekvensen för respektive tvistetyper. Utredningens referensgrupp har dock inte pekat på någon sådan skillnad. I stället har båda sidorna uppgett att viljan att förlikas i allmänhet är hög och att det finns många faktorer som påverkar möjligheterna att nå en överenskommelse, t.ex. parternas relation, arbetstagarens ekonomiska situ-

ation och förutsättningarna för respektive part att vinna tvisten. Det finns även regionala skillnader samt skillnader mellan olika grupper av arbetstagare. Utredningens bedömning är därför att de förändringar som vi föreslår inte kommer att minska parternas vilja och förutsättningar att nå en överenskommelse på förhandlingsstadiet.

De alternativa förslagen

Om nollalternativet skulle väljas skulle balansen mellan parterna bevaras och uppsägningstvisterna skulle fortsätta att avgöras genom förlikning på förhandlingsstadiet lika ofta som i dag.

Med alternativ 2 skulle det finnas en större risk att arbetsgivarernas förlikningsvilja skulle påverkas negativt eftersom regeln om att anställningen består under tvist inte längre skulle utgöra ett incitament för förlikning. Som framhållits ovan är det dock tveksamt om anställningens bestånd påverkar arbetsgivarens förlikningsvilja.

7.7 Påverkan på arbetsmarknadsparternas roll när det gäller hur tvister löses

Utredningen bedömer inte att de föreslagna förändringarna kommer att påverka arbetsmarknadsparternas roll eftersom tyngdpunkten enligt vår bedömning alltså kommer att ligga på förhandlingsstadiet.

7.8 Påverkan på anställningstryggheten

Utredningens förslag

I avsnitt 6.1.2 har utredningen framfört uppfattningen att anställningsskyddslagens regler, så som de har tolkats i rättstillämpningen, ger uttryck för att kärnan i det svenska anställningsskyddet inte är en ”rätt till anställningen” utan att ge arbetstagarna ett skydd mot godtyckliga uppsägningar. Ytterst upprätthålls detta skydd genom ekonomiska sanktioner.

Synen på vad som är anställningsskyddets kärna påverkar vilka ändringar som kan göras utan att anställningsskyddet blir satt ur funktion. Om kärnan i anställningsskyddet hade varit en ovillkorlig

rätt för arbetstagaren att behålla sin anställning skulle möjligheten att få en osaklig uppsägning ogiltigförklarad vara central. För att säkerställa ett skydd mot godtycklig behandling är det i många fall godtagbart att i stället få en ekonomisk kompensation. Denna måste vara tillräckligt hög för att ge arbetsgivaren starka incitament att följa bestämmelserna i LAS. Å andra sidan bör regleringen inte skapa onödiga kostnader för arbetsgivare när saklig grund för uppsägning föreligger.

De förändringar som utredningen föreslår kommer att leda till att de kostnader som en arbetsgivare riskerar att drabbas av i samband med en uppsägningstvist blir lägre (se avsnitt 7.3.2). De innebär också att en arbetstagare inte längre kan yrka att en uppsägning ska ogiltigförklaras med vetskap om att anställningen kommer att bestå så länge tvisten pågår. Förändringarna innebär i förlängningen att balansen mellan parterna kommer att förändras i viss mån och möjligen att de ersättningsnivåer som parterna kommer överens om på förhandlingsstadiet i vissa fall kommer att bli lägre, vilket också är en avsedd effekt av förändringarna.

Den viktigaste funktionen för den ekonomiska kompensationen är att den utgör ett verksamt incitament för arbetsgivare att följa reglerna i LAS. I dag är det normerade skadeståndet enligt 39 § LAS, och därmed taket för det ekonomiska skadeståndet enligt 38 § LAS, lika högt oavsett storleken på arbetsgivare trots att det får olika stor effekt på olika arbetsgivares ekonomi. Med utredningens förslag förblir nivån på ersättningen lika hög som tidigare för arbetsgivare med 50 anställda eller mer men för mindre arbetsgivare blir beloppet lägre i förhållande till storleken. Enligt utredningens uppfattning innebär det att det alltjämt kommer att finnas starka incitament för arbetsgivare av alla storlekar att respektera regelverket och att anställningsskyddet därmed inte försämras i någon väsentlig mån.

Vad gäller regeln om att anställningen inte består mer än en viss tid kommer den i vissa fall innebära att anställningen inte består under hela tvisten, vilket försämrar arbetstagarens möjligheter att hävda sin rätt enligt LAS. Å andra sidan är det utredningens uppfattning att regeländringen kommer att leda till kortare processer vilket är till fördel för båda parterna. Rätten att kunna få en uppsägnings giltighet rättsligt prövad inom en skälig tid är central för att anställningsskyddet ska vara reellt och verksamt.

Vidare föreslår utredningen att det inte längre ska gå att ogiltigförklara en uppsägning pga. att arbetsgivaren inte har uppfyllt

sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket LAS. Enligt utredningens uppfattning förstärker den nu gällande ordningen anställningsskyddet för vissa arbetstagare på andra arbetstages bekostnad (se vidare avsnitt 6.3.3). Vidare är det fortfarande möjligt att klandra en uppsägning där omplaceringsskyldigheten åsidosatts och yrka skadestånd. Sammantaget anser utredningen att den nu aktuella regeländringen inte innebär att den totala anställningstryggheten försämras i någon väsentlig mån.

De alternativa förslagen

Om nollalternativet skulle väljas skulle anställningsskyddet inte förändras. Med alternativ 2 skulle det normerade skadeståndet enligt 39 § LAS och taket för det ekonomiska skadeståndet enligt 38 § LAS halveras för alla arbetsgivare. Vidare skulle regeln om att anställningen består under tvist avskaffas. Som behandlats i avsnitt 6.2.5 skulle en sådan lösning enligt utredningens mening påverka anställningsskyddet negativt.

7.9 Påverkan på hur snabbt tvister kan lösas

Utredningens förslag

Vår uppfattning är att den föreslagna regeln om att anställningen endast består upp till ett år från uppsägningstillfället ger förutsättningar för att lösa tvister snabbare än i dag. Redan på förhandlingsstadiet kommer parterna veta att det finns en sista dag då anställningen upphör även om tvisten inte är löst. Om tvisten förs till domstol kommer domstolen känna till tidsfristen och kunna anpassa handläggningen till den genom att t.ex. neka parterna upprepa anstånd och genom att besluta att förberedelsen i målet ska vara avslutad ett visst datum så att målet hinner avgöras inom fristen (se vidare avsnitt 6.3.1).

De alternativa förslagen

Om nollalternativet skulle väljas skulle den tid som det tar att få en uppsägningstvist prövad av domstol fortsätta vara lika lång, till nackdel för båda parterna. Inte heller alternativ 2 skulle enligt

utredningens mening ha samma positiva effekt på omloppstiderna eftersom det inte innehåller någon bortre gräns för när en tvist bör vara avgjord.

7.10 Påverkan på sysselsättningen

Ett av syftena med förändringarna som föreslås är att främja en ökad sysselsättning genom att arbetsgivare, särskilt mindre sådana, i lägre utsträckning än tidigare ska beakta de potentiella kostnaderna i samband med en uppsägningstvist som skäl mot att anställa ny personal samt att använda tillsvidareanställningar, se vidare avsnitt 7.5.

7.11 Effekter för arbetstagare

Utredningens förslag

De förslag som utredningen lägger fram har flera typer av effekter för den enskilde arbetstagaren, vilka till stor del har behandlats. Sammanfattningsvis kan följande sägas angående dessa effekter.

Eftersom utredningens förslag innebär att anställningen ska bestå i högst ett år från uppsägningstillfället under pågående uppsägningstvist kan de medföra att arbetstagare i vissa fall inte får behålla anställningen under hela tvisten, särskilt vid komplicerade och långdragna tvister. Det kan leda till situationer där arbetstagaren har hunnit få en ny anställning när domstolen ogiltigförklarar uppsägningen (se vidare avsnitt 6.3.1). Samma sak gäller redan i dag för tvister om avskedandes giltighet. Eftersom det är mycket få arbetstagare som får uppsägningen ogiltigförklarad lär situationen dock inte inträffa särskilt ofta (se avsnitt 3.2.1). Dessutom är förslagen utformade för att ge starka incitament för parter och domstolar att bedriva tvisterna så skyndsamt som möjligt. Om förändringarna får den avsedda effekten är det till fördel för arbetstagarna.

Det har gjorts gällande att en förändring som innebär att skadeståndet enligt 39 § LAS blir lägre för anställda hos små arbetsgivare gör att dessa arbetstagare får ett svagare anställningsskydd än andra arbetstagare.³ Det kan hävdas att en sådan skillnad redan finns, t.ex.

³ En knapp tredjedel av Sveriges anställda har en arbetsgivare med färre än 50 anställda. (Uppgiften är hämtad ur SCB:s företagsregister och avser situationen i november 2011. Begreppet företag omfattar i detta sammanhang även bl.a. kommuner, statliga myndigheter och ideella föreningar.)

på grund av det är svårare att bli omplacerad ju mindre arbetsplatsen är, och att förslagen förstärker den skillnaden. Syftet med de förhållandevis höga skadestånden i 39 § är att arbetsgivarna ska ha tillräckligt starka incitament att följa lagen och att bedriva en ansvarsfull personalpolitik. Hur höga nivåerna behöver vara för att incitamenten ska vara tillräckligt starka varierar beroende på arbetsgivarens storlek och ekonomiska förutsättningar. Med dagens reglering är nivåerna lika höga för alla arbetsgivare. Den gradvisa nedtrappning som utredningen föreslår innebär enligt vår mening att det finns tillräckligt starka incitament för arbetsgivare av alla storlekar att följa lagen.

Det är ovanligt att en uppsägningstvist avslutas genom att uppsägningen blir ogiltigförklarad av en domstol (se avsnitt 3.2.1). De flesta tvisterna avslutas i stället redan under förhandlingsstadiet. Den information som utredningen har fått del av tyder på att nivån på ersättningen vid sådana lösningar redan i dag återspeglar arbetsgivarens betalningsförmåga och att nivån därför typiskt sett är lägre när det rör sig om en liten arbetsgivare. Det innebär att det redan i dag finns en skillnad i den ersättning som arbetstagaren typiskt sett får i samband med en uppsägningstvist beroende på arbetsgivarens storlek. Mycket tyder också på att de allra minsta arbetsgivarna sällan tvistar i domstol. Den föreslagna regeländringen innebär i så fall att lagen återspeglar hur uppsägningstvister löses i praktiken snarare än att i praktiken försvaga skyddet för anställda hos små arbetsgivare.

Det kan hävdas att en reglering där arbetsgivare med färre anställda behöver betala ett lägre skadestånd vid utköp av arbetstagare ger incitament att t.ex. hyra in personal i stället för att nyanställa. Även om de kostnader som är förknippade med en potentiell uppsägningstvist kan påverka arbetsgivarens beslut i anställningsfrågor (se avsnitt 7.5) innebär den föreslagna förändringen av 39 §, dvs. att en reduktion ska ske för var femte anställd, knappt någon effekt vid nyanställning av en eller ett par arbetstagare. Det finns andra effekter som är betydligt mer avgörande för hur arbetsgivaren väljer att organisera sin verksamhet.

De alternativa förslagen

Den föreslagna regeln i alternativ 2 om att anställningen som huvudregel upphör vid uppsägningstidens utgång trots att arbetstagaren yrkar ogiltighet skulle innebära att det blev svårare för en arbetstagare att hävda sin rätt än med utredningens förslag. Om skadestånden enligt 39 § halveras för alla arbetsgivare skulle stora arbetsgivare få minskade incitament att följa lagen, vilket är negativt för anställningstryggheten (se vidare avsnitt 6.2.7). Vidare skulle alternativ 2 enligt utredningens mening inte ha samma positiva effekt på tvistetiden.

7.12 Betydelse för regelverkets förutsägbarhet

Utredningens förslag

Regeln om att anställningen består som längst ett år från uppsägningstillfället gör att det blir mer förutsägbart för arbetsgivaren hur stora lönekostnader denne kan drabbas av än med dagens system. Det blir mindre förutsägbart för arbetstagaren innan tvisten förs till domstol huruvida anställningen kommer att bestå hela tvisten men däremot vet även arbetstagaren vilket datum anställningen kommer att upphöra om tvisten inte är avgjord och arbetstagaren kan således förbereda sig för det och medverka till att tvisten blir avgjord dessförinnan.

Regeln om att skadeståndsbeloppet i 39 § LAS ska reduceras i förhållande till antalet anställda innebär ett visst osäkerhetsmoment eftersom det vid en eventuell domstolsprövning ankommer på arbetsgivaren att bevisa att antalet anställda understeg 50 vid uppsägningstillfället och i så fall hur många anställda man hade. I de flesta fall bör det dock vara ostridigt hur många anställda arbetsgivaren har vid ett visst tillfälle. Om det skulle vara tvistigt och prövningen sedan skulle visa att det var något fler eller färre än vad respektive part har antagit blir den eventuella skillnaden att ersättningen uppgår till någon enstaka månadslön mer eller mindre.

Utredningen bedömer att våra förslag sammantaget har en positiv inverkan på förutsägbarheten för arbetsgivarna och att eventuell negativ inverkan på förutsägbarheten för arbetstagarna blir begränsad.

De alternativa förslagen

Eftersom det nuvarande regelverket är väl inarbetat skulle nollalternativet i stora drag innebära en fortsatt hög förutsägbarhet för parterna. Regeln om att anställningen består så länge tvisten pågår innebär dock ett stort osäkerhetsmoment som gör att storleken på den del av kostnaderna som utgör lön är oförutsägbar för arbetsgivarna, vilket dessa har utpekat som ett problem med den nuvarande ordningen. Denna osäkerhet skulle bestå om ingen förändring genomfördes.

Alternativ 2 skulle medföra en större förbättring av förutsägbarheten för arbetsgivarna än utredningens förslag eftersom anställningen då skulle upphöra vid uppsägningstidens utgång och nivåerna i 39 § skulle halveras för alla företag.

7.13 EU-rätten och Sveriges åtaganden enligt internationella instrument

I EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna (2010/C 83/02) slås fast att alla arbetstagare har rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund, i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis (artikel 30). Bestämmelsen är bindande för medlemsstaterna när dessa tillämpar unionsrätten (artikel 51). Bestämmelsen har inspirerats och ska tolkas i ljuset av artikel 24 i Europarådets (reviderade) sociala stadga.⁴ I den sociala stadgan anges att alla arbetstagare som har blivit uppsagda utan giltigt skäl ska ha rätt till en fullgod ekonomisk ersättning eller annan vederbörlig gottgörelse. Det anges också att konventionsstaterna ska säkerställa att arbetstagarna kan få denna rätt prövad av ett opartiskt organ. Sverige har inte ratificerat artikel 24 i den sociala stadgan.⁵

I Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (företagsöverlåtelsedirektivet) anges att en företagsöverlåtelse inte i sig ska utgöra skäl för uppsägning (artikel 4). I bestämmelsen anges dock att den inte hindrar att en uppsägning vidtas av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska

⁴ Artikel 6.1 EU-fördraget, Artikel 52.7 EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna samt Förklaringar avseende stadgan om de grundläggande rättigheterna (2007/C 303/02). Europarådets (reviderade) sociala stadga återfinns i SO 1998:35.

⁵ Prop. 1997/98:82 s. 30 f.

skäl. Motsvarande regel har införts i 7 § tredje stycket LAS som en anpassning till direktivet. Syftet med direktivet är att se till att arbetstagarna ska ha samma anställningsskydd även om det sker en företagsöverlåtelse, inte att försäkra att alla länder ska erbjuda arbetstagarna samma skydd. I artikel 9 anges att medlemsstaterna ska införa de bestämmelser som behövs för att arbetstagarna ska kunna föra sin talan i domstol om de anser sig ha blivit förfördelade på grund av underlåtenhet att iaktta de skyldigheter som följer av direktivet. Direktivet innehåller dock ingen regel om vilka sanktioner som en sådan underlåtenhet ska leda till.⁶

Även i övrigt finns ett flertal direktiv som föreskriver att uppsägningar som vidtas av vissa skäl ska kunna angripas rättsligt. Detta gäller bl.a. arbetslivsdirektivet⁷, deltidsdirektivet⁸, direktivet mot etnisk diskriminering⁹, föräldraledighetsdirektivet¹⁰ och likabehandlingsdirektivet¹¹.

ILO:s konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ har ratificerats av Sverige. Frågor som rör hanteringen av uppsägningstvister behandlas i artikel 8–10. Enligt artikel 8 ska en uppsagd arbetstagare ha rätt att klaga på uppsägningsbeslutet till t.ex. en domstol. Domstolen ska ha rätt att besluta om en uppsägning som anges vara hänförlig till arbetsbrist faktiskt grundar sig i sådana skäl (artikel 9). I artikel 10 anges vidare att en domstol som anser att uppsägningen saknar saklig grund och som inte förklarar uppsägningen ogiltig, ska kunna döma ut en lämplig ekonomisk kompensation till den uppsagde.

Utredningen bedömer att Sverige även efter de föreslagna förändringarna uppfyller sina förpliktelser enligt de nämnda dokumenten.

⁶ Se vidare t.ex. Gotthardt i Malmberg, *Effective Enforcement of EC Labour law* s. 223 ff.

⁷ Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.

⁸ Rådets direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidarbete, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.

⁹ Rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

¹⁰ Rådets direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.

¹¹ Europaparlamentets och Rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.

7.14 Påverkan på det kommunala självstyret

Utredningen bedömer inte att de föreslagna förändringarna kommer att påverka det kommunala självstyret.

7.15 Betydelse för brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet

De föreslagna förändringarna bedöms inte ha någon effekt på brottsligheten eller det brottsförebyggande arbetet.

7.16 Betydelse för sysselsättningen och offentlig service i olika delar av landet

Det huvudsakliga syftet med utredningens arbete är att föreslå förändringar som främjar nyanställningar genom att minska kostnaderna för arbetsgivare i samband med uppsägningstvister. Förutsättningarna för att de föreslagna förändringarna ska bidra till en högre sysselsättning i landet har bl.a. behandlats i avsnitt 7.5.

Utredningen bedömer inte att förändringarna kommer att ha någon effekt på den offentliga servicen i olika delar av landet.

7.17 Betydelse för jämställdheten mellan kvinnor och män

Ungefär två tredjedelar av arbetstagarna bland de uppsägnings- och avskedandstvister vid Arbetsdomstolen som utredningen har gått igenom var män. Det tycks alltså vara fler män än kvinnor som direkt påverkas av regelförändringarna. Det finns flera tänkbara förklaringar till att det finns en sådan skillnad mellan könen, t.ex. att män i större utsträckning arbetar i branscher där uppsägningar är vanliga, att män i större utsträckning än kvinnor blir uppsagda eller att män är mer benägna att föra tvisten till domstol än kvinnor. Det är svårt att bedöma huruvida de föreslagna förändringarna kommer att ha någon effekt på jämställdheten.

7.18 Betydelse för möjligheten att nå de integrationspolitiska målen

I skrivelsen Egenmakt mot utanförskap – regeringens strategi för integration (Skr. 2008/09:24) har regeringen presenterat inriktningen på integrationspolitiken för åren 2008–2010.¹² På området arbete och företagande gör regeringen bedömningen att vissa s.k. integrationsproblem kan lösas genom arbete och egna inkomster. Regeringen konstaterar också att invandrare i Sverige startar och driver egna företag i högre utsträckning än den övriga befolkningen samt att goda villkor för att driva företag är viktigt för integrationen.¹³ Genom att bidra till goda förutsättningar för att nyanställa, särskilt för de mindre företagen, kan utredningens förslag i viss mån bidra till att de integrationspolitiska målen nås.

Ett centralt syfte med de förslag som utredningen lägger fram är att de ska bidra till nyanställningar. Det är tänkbart att sådana insatser särskilt kan påverka förutsättningarna för grupper som har missgynnats av det nuvarande systemet, t.ex. utrikesfödda personer som inte har varit aktiva på den svenska arbetsmarknaden någon längre period.

7.19 Konsekvenser för övrig lagstiftning på området

De föreslagna förändringarna i 34 och 39 §§ LAS får konsekvenser för reglerna i diskrimineringslagen (2008:567). En uppsägning eller ett avskedande kan inte bara ogiltigförklaras enligt LAS utan även enligt diskrimineringslagens regler. I 5 kap. 3 a § diskrimineringslagen finns en särskild ersättningsbestämmelse som gäller om en arbetsgivare vägrar rätta sig efter en dom som innebär att en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande. Arbetsgivaren ska då ersätta arbetstagaren med ett belopp som är skäligt med hänsyn till arbetstagarens lön och anställningstid hos arbetsgivaren. Beloppet ska inte vara lägre än vad som gäller enligt 39 § andra och tredje styckena LAS. Om beloppen i 39 § blir lägre för mindre arbetsgivare i enlighet med utredningens förslag blir således det lägsta belopp som kan dömas ut enligt diskrimineringslagens regel lägre i de fallen. Däremot innebär inte de föreslagna föränd-

¹² Det pågår för närvarande arbete inom Regeringskansliet med en ny integrationspolitisk strategi som beräknas vara klar under hösten 2012.

¹³ Skr. 2008/09:24 s. 43.

ringarna någon sänkning av den ersättning för förlust som kan dömas ut för tid efter att anställningen upphört eftersom 38 § andra stycket LAS inte är tillämplig när en uppsägning strider mot diskrimineringslagen.

Vidare anger 6 kap. 8 § diskrimineringslagen att 34 § LAS ska tillämpas när en person för talan med anledning av en uppsägning enligt diskrimineringslagens regler. Det innebär att den föreslagna regeln om att anställningen bara ska bestå en viss tid kommer att gälla även om uppsägningen ifrågasätts med stöd av diskrimineringslagen. Eftersom utredningen föreslår att det ska införas en ny 34 a § LAS som reglerar delar av de frågor som i dag regleras i 34 § måste även de lagar som hänvisar till 34 § ändras så att hänvisningarna omfattar 34 a §. Det gäller bl.a. 6 kap. 8 § diskrimineringslagen.

Liknande ändringar måste bl.a. göras i flera av ledighetslagarna, såsom föräldraledighetslagen (1995:584) och lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete. I dessa lagar finns regler om att en uppsägning eller ett avskedande ska ogiltigförklaras på yrkande av arbetstagaren om uppsägningen eller avskedandet har samband med att arbetstagaren tar sin rätt till ledighet i anspråk. Vidare anges att bl.a. 34 och 39 §§ LAS ska tillämpas om talan förs med stöd av respektive ledighetslag i anledning av en uppsägning eller ett avskedande. Även sådana tvister kommer alltså att påverkas av de föreslagna förändringarna genom att nivåerna i 39 § blir lägre för små arbetsgivare och att anställningen bara består en viss tid.¹⁴

Som utredningen tidigare har konstaterat finns det även en koppling till 34 § LAS i den arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262). Där anges bl.a. att en särskild version av 34 § LAS ska tillämpas om Sverige befinner sig i krig (se 1 och 5 §§ samt bilagan till lagen). Frågan om de bestämmelserna bör ändras till följd av de förändringar av 34 § LAS som utredningen föreslår får övervägas i annan ordning.

¹⁴ Övriga lagar som utredningen föreslår motsvarande ändringar i är lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare, lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m., lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt.

7.20 Ikraftträdande m.m.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Nuvarande regler bör gälla för uppsägningar och avskedanden som har skett innan de nya reglerna träder i kraft. En uppsägning eller ett avskedande anses normalt ske när arbetstagaren får del av uppsägningen eller avskedandet (10 § andra stycket och 20 § andra stycket LAS).

Utredningen bedömer att de nya reglerna bör kunna träda i kraft den 1 januari 2014.

Informationsinsatser

För att regeländringarna ska nå effekt är det viktigt att kunskapen om dem når ut till arbetsmarknadens aktörer. Utredningen utgår från att arbetsmarknadens parter i sin informations- och utbildningsverksamhet bidrar till att så sker.

8 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

8.1 Ikraftträdande

Utredningens förslag:

Regeländringarna ska träda i kraft den 1 januari 2014.

8.2 Övergångsbestämmelser

Utredningens förslag:

Nuvarande regler bör gälla för uppsägningar och avskedanden som har skett innan de nya reglerna träder i kraft.

Enligt utredningens mening bör de föreslagna förändringarna endast få genomslag för uppsägningar och avskedanden som vidtas efter att regeländringarna har trätt ikraft. För äldre uppsägningar och avskedanden bör de nuvarande reglerna gälla.

En uppsägning anses normalt ske när arbetstagaren får del av uppsägningen. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett uppsägningsbesked har skickats i brev, anses uppsägning dock ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses uppsägning ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde (10 § andra stycket LAS). Motsvarande regler gäller även för avskedanden (20 § andra stycket LAS).

9 Författningskommentarer

I enlighet med gällande riktlinjer för författningsskrivning har i de paragrafer ändringar föreslås alla förekomster av ordet ”skall” ändrats till ”ska”. Även i övrigt har viss modernisering av språket föreslagits.

9.1 Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

34 §

I *första stycket* anges i dag att en uppsägning som vidtas utan saklig grund ska ogiltigförklaras på yrkande av arbetstagaren, förutom om uppsägningen angrips endast på grund av att den strider mot turordningsregler. Stycket förändras så att en uppsägning inte heller kan ogiltigförklaras på grund av att arbetsgivaren inte har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet enligt 7 § andra stycket. Däremot är det alltså möjligt att yrka skadestånd i sådana situationer. Förändringen innebär i princip att en arbetsbristuppsägning bara kan ogiltigförklaras om det rör sig om fingerad arbetsbrist (dvs. om uppsägningen rubriceras som en arbetsbristuppsägning men i själva verket beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen) eller uppsägningen i annat fall inte är sakligt grundad (jfr t.ex. AD 2008 nr 46 och AD 2006 nr 92).

Innehållet i nuvarande *andra och tredje styckena* flyttas till en ny paragraf som benämns 34 a §.

Ett nytt *andra stycke* införs som ger domstolen möjlighet att förordna att en dom varigenom en uppsägning ogiltigförklaras ska gälla utan hinder av att den inte har vunnit laga kraft. Bestämmelsen innebär att en tingsrätt som har bifallit en arbetstagares ogiltighetsyrkande kan förordna att anställningen ska bestå vid en eventuell prövning i AD även om den ettårsfrist som regleras i 34 a §

första stycket redan har löpt ut eller riskerar att löpa ut innan tvisten är slutligt avgjord (se vidare kommentaren till 34 a §). Ett sådant förordnande förutsätter att arbetstagaren framställer yrkande om detta. Bestämmelsen saknar betydelse för Arbetsdomstolens domar eftersom dessa omedelbart vinner laga kraft.

34 a §

Första stycket utgjorde tidigare andra stycket i 34 §. Där angavs att anställningen, om arbetstagaren yrkar ogiltighet av en uppsägning, inte upphör till följd av uppsägningen förrän tvisten är slutligt avgjord. Stycket förändras så att anställningen upphör antingen när tvisten är slutligt avgjord eller när ett år har förflutit sedan uppsägningen. Tidpunkten för när uppsägningen ska anses ha skett regleras i 10 § andra stycket. En ytterligare förutsättning för att anställningen ska upphöra är fortfarande att uppsägningstiden har löpt ut (4 § andra stycket).

Andra stycket utgjorde tidigare tredje stycket i 34 §. Här föreslås endast språkliga förändringar.

I *tredje stycket* införs ett undantag från den nya huvudregeln i första stycket om att anställningen upphör när ett år har förflutit sedan uppsägningen även om tvisten ännu inte är avgjord. Undantaget innebär att domstolen kan fatta ett interimistiskt beslut om att anställningen inte ska upphöra till följd av uppsägningen. En förutsättning för ett sådant beslut är att arbetsgivaren genom vårdslöshet eller försummelse har föranlett att dom i målet fördröjs. Beslutet kan antingen gälla för viss tid, motsvarande den tid målet har fördröjts, eller till dess tvisten är slutligt avgjort. Undantaget bör användas restriktivt och endast i situationer då det rör sig om ett tydligt fördröjande av processen, t.ex. när arbetsgivaren genom att inte inställa sig till ett sammanträde för muntlig förberedelse föranleder att domstolen meddelar en tredskodom som därefter återvinns. Viss ledning kan hämtas från RB 18 kap. 6 §. Det är dock inte en förutsättning att det fördröjande agerandet har ägt rum under domstolsprocessen utan även ageranden som t.ex. fördröjt tvisteförhandlingarna mellan parterna kan ha betydelse. Det kan t.ex. röra sig om brister i uppsägningsbeskedet. Normalt bör arbetstagaren framställa eventuellt yrkande enligt undantagsregeln och domstolen fatta sitt beslut innan ettårsfristen har löpt ut, så att anställningen består utan avbrott. Något hinder mot att beslutet

fattas efter att fristen har löpt ut finns dock inte. Det bör inte komma ifråga att förordna enligt undantagsregeln utan ett yrkande från arbetstagaren.

Sammantaget finns följande möjligheter enligt 34 och 34 a §§ att genom yrkande om interimistiskt beslut utverka en annan ordning än den som anges i 34 a § första stycket angående anställningens bestånd. Såväl tingsrätt som AD kan, liksom tidigare, på yrkande av arbetsgivaren förordna att anställningen ska upphöra interimistiskt (regeln återfinns numera i 34 a § andra stycket). Om tingsrätten i sin dom bifaller ogiltighetsyrkandet kan den förordna att detta ska gälla utan hinder av att domen inte har vunnit laga kraft (34 § andra stycket). Då består anställningen under en eventuell prövning i AD oavsett om anställningen har hunnit upphöra under tingsrättsprocessen eller inte. Om tingsrätten har ogillat ogiltighetsyrkandet eller avstått från ett förordnande enligt 34 § andra stycket har AD ingen möjlighet att förordna om att anställningen ska bestå efter ettårsfristens utgång såvida arbetsgivaren inte har föranlett att dom i målet fördröjs (jfr 34 a § tredje stycket).

39 §

Paragrafen reglerar det skadestånd som arbetsgivaren ska betala till arbetstagaren om arbetsgivaren vägrar rätta sig efter en dom på ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande. Bestämmelsen har också betydelse för beräkningen av det ekonomiska skadeståndet enligt 38 § LAS. Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren och uppgår till lägst sex månadslöner och högst 32 månadslöner.

I *tredje stycket* införs en ny regel som innebär att skadeståndet dessutom varierar i förhållande till antalet anställda hos arbetsgivaren. Utgångspunkten är att skadeståndet ska beräknas på samma sätt som tidigare. Om arbetsgivaren kan visa att den vid uppsägningen eller avskedandet hade färre än 50 anställda, ska skadeståndet dock reduceras med en månadslön för var femte anställd som understiger det antalet. Antalet anställda ska beräknas på samma sätt som vid tillämpning av 22 § andra stycket LAS. Samtliga anställda vid tidpunkten för uppsägningen eller avskedandet ska således räknas, oavsett anställningsform och sysselsättningsgrad. Vid beräkningen ska dock sådana anställda som avses i 1 §, bl.a. personer i arbetsledande ställning och arbetstagare som ingår i

arbetsgivarens familj, undantas (jfr Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2000/01:AU4 Undantag från vissa turordningsregler m.m. s. 11).

På det statliga området bör anställningsmyndigheten betraktas som arbetsgivare vid tillämpning av den nya regeln.

I tabellen nedan åskådliggörs hur skadeståndet ska beräknas.

Tabell 3.1 Skadestånd enligt 39 § LAS

Antal anställda	Antal månadslöner vid mindre än fem års anställningstid	Antal månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid	Antal månadslöner vid mer än tio års anställningstid
1-5	7	15	23
6-10	8	16	24
11-15	9	17	25
16-20	10	18	26
21-25	11	19	27
26-30	12	20	28
31-35	13	21	29
36-40	14	22	30
41-45	15	23	31
46-50 etc.	16	24	32

9.2 Övriga förslag¹

Bestämmelsen innehåller en hänvisning till 34 § LAS. Eftersom det nu införs en ny 34 a § LAS som reglerar samma frågor som tidigare enbart reglerades i 34 § LAS ändras bestämmelsen så att hänvisningen omfattar 34 a § LAS.

¹ 6 kap. 8 § diskrimineringslagen (2008:567), 23 § föräldraledighetslagen (1995:584), 8 § lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, 11 § lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, 14 § lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete, 6 § lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, 9 § lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare, 27 § lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, 10 § lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m., 8 § lagen (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen samt 9 kap. 6 § lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt.

Referenser

- Bruun, N. & von Koskull, A., Allmän arbetsrätt, 2 uppl. Schildts 2006
- Bäckström, H. & Ottosson, J., Arbetslinjen och omställningsavtalen. I: Arbetslivsinstitutets årsbok 2006 s. 131–140
- Christensen, A., Avstängning från arbetslöshetsförsäkring. P.A. Norstedt & Söners förslag 1980
- Deakin, S. & Sarkar, P. Assessing the long-run economic impact of labour law systems: a theoretical reappraisal and analysis of new time series data. *Industrial Relations Journal*, 2008, 39:6, s. 453–487
- Eklund, R., Rättegången i arbetstvister Lagkommentar och uppsatser utgivna av Arbetsrättsliga föreningen, 2 uppl. Norstedts Juridik AB 2005
- Fanebust, A., Innføring i arbeidsrett Den individuelle del. Universitetsforlaget 1997
- Freeman, R. B., Labour market institutions without blinders: The debate over flexibility and labour market performance. *International Economic Journal*, 2005, 19:2, s. 129–145
- Gellner, L. & Sydolf, L., Tvistelösning i arbetsrätten Förhandling och process. Norstedts Juridik AB 2005
- Gotthardt, M., Effective Sanctions. I: Malmberg, J. (red), *Effective Enforcement of EC Labour Law*. Iustus förlag AB 2003, s. 223–261
- Hasselbalch, O., *Arbejdsret*, 10 uppl. Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2009
- Hepple B. & Veneziani B, (red) *The transformation of labour law in Europe: a comparative study of 15 countries 1945–2004*, Hart 2009
- Jacobs, A., *Labour Law in the Netherlands*. Kluwer 2004

- Kragelund, H. H. & Dollerschell, K., Afskedigelsesnævnet Sagsbehandling og praksis, 5 uppl. DA Forlag 2009
- Lunning, L., och Toijer, G., Anställningsskydd. En lagkommentar, 10 uppl. Norstedts Juridik AB 2010
- Nycander, S., Makten över arbetsmarknaden: ett perspektiv på Sveriges 1900-tal, 2 uppl. SNS Förlag 2008
- Nycander, S., Sist in först ut: LAS och den svenska modellen. SNS Förlag 2010
- OECD Employment Outlook, OECD, Paris 2004
- Prop. 1973:56 med förslag till lag om arbetslöshetsförsäkring m.m.
- Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m.m.
- Prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m.
- Prop. 1997/98:82 Europarådets sociala stadga
- Prop. 2005/06:152 Behandling av personuppgifter vid Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, m.m.
- SCB: Företagsregistret 2011/2012
- Sebardt, G., Redundancy and the Swedish model – Swedish collective agreements on employment security in a national and international context. Iustus 2005
- Skedinger, P., Employment Protection Legislation. Evolution, Effects, Winners and Losers. Edward Elgar 2010
- Skr. 2008/09:24 Egenmakt mot utanförskap – regeringens strategi för integration
- SOU 1973:7 Trygghet i anställningen
- SOU 1993:32 Ny anställningsskyddslag
- SOU 2002:59 Omställningsavtal Ett aktivare stöd till uppsagda
- SOU 2010:93 Bilaga 6 Det svenska anställningsskyddet
- Weiss, M. & Schmidt, M., Labour Law and Industrial Relations in Germany, 4 uppl. Kluwer 2008

Kommittédirektiv



Översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning

Dir.
2011:76

Beslut vid regeringssammanträde den 15 september 2011

Sammanfattning

En särskild utredare ska se över reglerna kring tvister i samband med uppsägning och lämna förslag på hur kostnaderna för arbetsgivare vid sådana tvister ska kunna begränsas. Syftet med de regeländringar som ska föreslås är att nyanställningar ska främjas.

I uppdraget ingår bl.a. att

- kartlägga hur tvister som uppstår i samband med att en anställning avslutas hanteras i praktiken och bedöma vilka problem nuvarande regelverk medför,
- föreslå åtgärder som minskar arbetsgivarens kostnader vid tvist om uppsägning och leder till ett mer förutsägbart regelsystem,
- bedöma vilka konsekvenser de föreslagna åtgärderna får för arbetsgivarens vilja att anställa, och
- lämna nödvändiga författningsförslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 28 september 2012.

Regelverket kring avslutandet av anställningar

Grundläggande för anställningsskyddet i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) är att det krävs saklig grund för uppsägning. Saklig grund för uppsägning finns endast om uppsägning sker på grund av arbetsbrist eller personliga skäl. Personliga skäl avser förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. Upp-

sägning på grund av arbetsbrist är övriga legala skäl, t.ex. ekonomiska skäl eller omorganisation.

En arbetstagare som blir uppsagd och som inte anser att det finns saklig grund för uppsägning kan kräva skadestånd och begära att uppsägningen ogiltigförklaras. Kräver en arbetstagare enbart skadestånd, innebär det att anställningen upphör i och med att uppsägningstiden löpt ut. Skadestånd kan lämnas som ekonomiskt skadestånd för ekonomisk skada och som allmänt skadestånd för den kränkning det innebär att bli uppsagd, om uppsägningen inte var sakligt grundad. En begäran om att en uppsägning ska ogiltigförklaras innebär som huvudregel att anställningen består under tiden tvisten prövas. Arbetstagaren får då i regel inte stängas av från arbetet och har rätt till lön och andra förmåner så länge anställningen består. Arbetstagaren har samtidigt en skyldighet att utföra arbete precis som vanligt. Vinner arbetstagaren bifall till sitt yrkande om ogiltigförklaring fortsätter arbetstagarens anställning hos arbetsgivaren. Förklarar däremot domstolen att uppsägningen var sakligt grundad, upphör anställningen i och med detta. Om det är mer eller mindre uppenbart att uppsägningen var sakligt grundad, kan arbetsgivaren genom ett interimistiskt beslut i domstol få anställningen att upphöra under tiden tvisten prövas. Det är främst uppsägningar på grund av personliga skäl som kan ogiltigförklaras. Om tvisten avser huruvida ett turordningsbrott skett i samband med uppsägning, kan arbetstagaren endast kräva skadestånd. Om en arbetsgivare inte följer en dom om ogiltigförklaring, blir han eller hon skadeståndsskyldig. Det finns alltså möjlighet för arbetsgivaren att betala ett skadestånd i stället för att låta arbetstagaren fortsätta sin anställning. Nivån på skadeståndet framgår av LAS och varierar beroende på arbetstagarens anställningstid.

Utgångspunkter för uppdraget

Den svenska modellen utgör en god grund för en väl fungerande arbetsmarknad. Regeringens utgångspunkt är att det inte finns skäl till några större förändringar av arbetsrätten. Hur balansen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen ser ut vid tvister om uppsägning enligt dagens regelverk behöver dock ses över. En annan utgångspunkt för uppdraget är att arbetsgivarens kostnader ska begränsas.

Uppdraget

Regler som gäller tvister vid uppsägning finns huvudsakligen i LAS men också i annan lagstiftning, t.ex. i diskrimineringslagen (2008:567) och i de olika ledighetslagarna. Utredaren ska

- bedöma vilka konsekvenser förslag till förändringar kan få för lagstiftningen på området, och
- beakta EU-rätten och Sveriges åtaganden enligt relevanta internationella instrument.

En avgränsning av uppdraget är att översynen endast ska avse regelverket kring tvister om avslutande av anställningar och omfatta kostnader som uppstår efter det att en uppsägning har ägt rum. Utredaren får också överväga förändringar i bestämmelserna om avskedande, om det bedöms lämpligt.

Översynen ska avse både uppsägning på grund av arbetsbrist och personliga skäl. Frågor som avser turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska dock lämnas utanför.

Hur tillämpas dagens regelverk vid tvist om uppsägning och avskedande i praktiken?

För att kunna lämna förslag som minskar arbetsgivarens kostnader vid uppsägning behöver det klargöras hur det nuvarande regelverket fungerar och vilka problem som detta medför. Utredaren ska därför

- analysera nuvarande regelverk,
- kartlägga hur tvister i samband med att en anställning avslutas hanteras i praktiken,
- bedöma vilka problem för arbetsgivare och arbetstagare som dagens regelverk medför,
- beskriva vilken roll arbetsmarknadens parter och kollektivavtal har vid tvister om uppsägning, och
- analysera om de regler som finns vållar särskilda problem för små arbetsgivare och då fästa särskild uppmärksamhet vid privata arbetsgivare.

Vilka åtgärder kan begränsa kostnaderna vid tvist om uppsägning?

De regler som tillämpas vid tvister om uppsägning bör vara rimliga och förutsägbara. Det finns annars en risk att företag avhåller sig från att anställa. Regelverket ska innefatta en balans mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen. Sker uppsägningar utan saklig grund, ska det finnas sanktioner och en arbetstagare ska även i fortsättningen kunna få en uppsägning ogiltigförklarad.

Utredaren ska göra följande:

- Redogöra för flera olika sätt att åstadkomma begränsade kostnader för arbetsgivare vid tvist om uppsägning. Åtgärderna kan vara av olika karaktär t.ex. justering av de lagregler som gäller förfarandet när en arbetstagare har begärt att en uppsägning ska ogiltigförklaras, justering av skadeståndsbeloppen, effektivisering av regelverket som gäller förhandlingar i och utanför domstol eller åtgärder för att minska tidsåtgången vid domstolsprocesser. Även försäkringslösningar eller andra förslag får övervägas.
- Utredda alternativet att arbetsgivaren inte ska betala lön till arbetstagaren när en tvist om ogiltighet av uppsägning pågår. Utredaren ska redogöra för hur ett sådant förslag skulle kunna genomföras och föreslå hur arbetstagaren i sådant fall ska ersättas under tiden samt hur ersättningen ska finansieras. Utgångspunkten ska då vara att arbetstagaren inte ska drabbas ekonomiskt av ett sådant förslag jämfört med i dag och att arbetsgivarnas kostnader ska begränsas.
- Redovisa hur motsvarande frågor hanteras i ett urval av andra länder.
- Analysera förslagen i enlighet med vad som följer nedan.

Konsekvensutredning och avvägning mellan olika intressen

De regler som gäller vid en tvist om uppsägning styr hur arbetstagare, arbetsgivare och deras respektive intresseorganisationer agerar när en tvist om uppsägning uppstår. Utredaren ska därför

- analysera vilka konsekvenser de föreslagna åtgärderna får på parternas handlingsmönster, t.ex. om de föreslagna åtgärderna kan antas påverka antalet tvister som drivs vidare till domstol och

möjligheterna att nå en lösning genom frivilliga överenskommelser,

- analysera om och hur den roll arbetsmarknadens parter har när det gäller att lösa tvister på arbetsmarknaden kan påverkas av de föreslagna åtgärderna,
- analysera vilken effekt åtgärderna kan antas få på anställningstryggheten,
- bedöma om åtgärderna kan påverka hur snabbt tvister kan lösas,
- bedöma i vilken omfattning åtgärderna kan påverka sysselsättningen och arbetsgivarnas vilja att anställa,
- analysera på vilket sätt arbetsgivarens kostnader kan komma att påverkas och uppskatta hur stor kostnadsminskning förslagen kan antas leda till för arbetsgivare när tvisten löses i domstol eller genom en enskild överenskommelse,
- beskriva vilken påverkan förslagen kan ha på stora respektive små arbetsgivare, och
- särskilt analysera hur de föreslagna åtgärderna påverkar privata arbetsgivare, i synnerhet mindre sådana.

Utredaren får även beakta andra konsekvenser och väga in andra faktorer som han eller hon finner relevanta.

Förslag till åtgärder

Utredaren ska sammanfattningsvis mot bakgrund av de överväganden som gjorts

- föreslå åtgärder som minskar kostnaderna för arbetsgivare vid tvist om uppsägning,
- utforma förslagen så att de blir enkla att förstå och tillämpa, och
- utarbeta nödvändiga författningsförslag.

Kostnadsberäkningar och övriga konsekvensutredningar

Utredaren ska analysera kostnader och konsekvenser i enlighet med kommittéförordningen (1998:1474). Om förslagen i betänkandet påverkar kostnader eller intäkter för staten, kommuner, landsting, företag eller enskilda ska utredaren beräkna konsekvenserna av förslagen och redovisa det i betänkandet. Om förslagen innebär samhällsekonomiska konsekvenser i övrigt, ska även dessa redovisas. Skulle förslagen medföra kostnadsökningar och intäktsminskningar för staten, kommuner eller landsting, ska utredaren föreslå hur de ska finansieras.

Samråd och redovisning av uppdraget

Utredaren ska samråda med arbetsmarknadens parter och företrädare för de mindre företagen. När det gäller redovisningen av förslagets konsekvenser för företag, ska utredaren också samråda med Näringslivets regelnämnd.

Uppdraget ska redovisas senast den 28 september 2012.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

Utredningens beräkningar

I utredningens uppdrag ingår att göra en kartläggning av hur uppsägnings- och avskedandetvister hanteras i praktiken. Hur kartläggningen har gått till och vad den har visat har beskrivits i kapitel 3. Vi har bl.a. gjort en uppskattning av antalet uppsägnings- tvister som förs till domstol varje år (se avsnitt 3.2.2). I denna bilaga förtydligas hur vi har gjort uträkningarna enligt de två beräkningssätt som vi har använt. Tabellerna nedan visar hur vi har beräknat antalet uppsägnings- tvister¹ som förs till domstol varje år. Utifrån dessa beräkningar har vi gjort en uppskattning om att det rör sig om cirka 600 tvister per år. Vi redogör också närmare för hur de siffror som anges i tabellerna har hämtats fram samt för de felkällor som kan ge upphov till felaktigheter i beräkningarna (se avsnitt 1.2 nedan).

1.1 Beräkningar

Tabell 1.1 Tvisternas egenskaper

Följande gäller för AD	
A. Andel arbetstvister som avgjordes genom dom år 2005–2008	29 %
B. Andel arbetstvister som avgjordes genom dom år 2009–2010	24 %
Följande gäller för tingsrätterna	
C. Andel arbetstvister som avgörs genom dom	25 %
D. Andel domar i uppsägnings- tvister som innebär en prövning i sak	30 %
E. Överklagandefrekvens bland de mål som prövas i sak	64 %
F. Beräknad andel av uppsägnings- tvister vid tingsrätt som prövas i sak och överklagas [C * D * E] ²	4,8 %

¹ Med begreppet uppsägnings- tvister avser utredningen tvister om giltighet av eller skade- stånd pga. uppsägning eller avskedande. I begreppet ingår inte mål som rör brott mot turordningsregler och inte heller mål där värdet av vad som yrkas uppenbart inte överstiger hälften av prisbasbeloppet (s.k. förenklade tvistemål, se RB 1 kap. 3 d § första stycket).

² $0,25 * 0,30 * 0,64 = 0,048$ dvs. 4,8 %.

Tabell 1.2 Beräkningssätt 1

Antal A-mål år 2005–2008	82 / 0,29 [A] =	283
Antal A-mål år 2009–2010	41 / 0,24 [B] =	171
Antal B-mål år 2005–2008	54 / 0,29 [A] =	186
Antal B-mål år 2009–2010	13 / 0,24 [B] =	54
Antal tvister vid tingsrätt år 2005–2010	(186 + 54) / 0,048 [F] =	5 000
Totalt antal tvister år 2005–2010	283 + 171 + 5 000 =	5 454
Totalt antal tvister per år	5 454 / 6 =	909

Tabell 1.3 Beräkningssätt 2

Antal arbetstvister vid tingsrätt 2005–2010		3 800
Andel av arbetstvisterna som var uppsägningstvister		45 %
Antal uppsägningstvister vid tingsrätt	3 800 * 0,45 =	1 710
Antal A-mål	283 + 171 =	454
Totalt antal tvister	1 710 + 454 =	2 164
Totalt antal tvister per år	2 164 / 6 =	361

1.2 Bakgrund till beräkningarna

1.2.1 Beräkningssätt 1

Eftersom vi har gått igenom alla domar från AD under åren 2005–2010 vet vi hur många A-mål och hur många B-mål angående uppsägningstvister som AD dömde i per år. Dessa utgjorde dock bara en del av de uppsägningstvister som avgjordes av AD under samma period eftersom en stor andel av målen avgjordes på andra sätt, t.ex. genom avskrivningsbeslut efter en förlikning. Dessutom skiljer sig de granskade åren åt genom att det från och med den 1 november 2008 krävs prövningstillstånd i AD, vilket bör medföra att något färre mål numera prövas genom dom. Vi har genom AD fått reda på att 29 procent av dess mål avgjordes genom dom eller särskilt uppsatt slutligt beslut under åren 2005–2008, att motsvarande siffra för åren 2009–2010 är 24 procent samt att de allra flesta av dessa avgöranden var domar.

Vad vi inte vet är hur många uppsägningstvister som landets tingsrätter dömde i under samma period. I detta beräkningssätt har vi utgått från antalet B-mål och vissa siffror som vi har kunnat räkna fram från det material vi har tillgång till från tingsrätterna.

Bland de fyra tingsrätter vi har granskat (se kapitel 3.1) har 25 procent av alla arbetstvister avgjorts genom dom under den aktuella perioden (här ingår inte tredskodomar och domar på medgivande). Genom att vi har tagit fram alla domar som inte var tredskodomar eller dom på medgivande och tagit reda på vilken typ av tvist och vilken typ av prövning det rör sig om har vi sett att det i 30 procent av de domar som rörde uppsägningstvister har gjorts en prövning i sak samt att 64 procent av dessa domar har överklagats. Med hjälp av dessa procentsatser kan vi dra slutsatsen att de B-mål av nu aktuell typ som AD avslutade under den aktuella perioden utgjorde 4,8 procent av de uppsägningstvister som stämdes in till tingsrätt under perioden, se tabell 1.1.

Om antalet tvister vid tingsrätt enligt detta beräkningssätt läggs samman med de A-mål av samma typ som AD avslutade, antingen genom dom eller på annat sätt, under åren 2005–2010 kommer man till slutsatsen att det rör sig om totalt ungefär 900 domstolstvister per år, se tabell 1.2.

1.2.2 Beräkningssätt 2

För att kunna beräkna antalet tvister på ytterligare ett sätt har vi inhämtat listor över alla avslutade arbetstvister under åren 2005–2010 vid landets samtliga tingsrätter och räknat ut att cirka 3 800 arbetstvister avslutades vid tingsrätterna under perioden. Bland de tingsrätter där vi har tagit fram och granskat domarna i arbetstvister utgjorde ungefär 45 procent av målen uppsägningstvister. Om samma proportioner gäller för samtliga arbetstvister i landet innebär det att 1 710 uppsägningstvister avslutades vid landets tingsrätter under åren 2005–2010. Det motsvarar 285 tvister per år. Om den summan läggs ihop med antalet A-mål i AD (se avsnitt 1.2.1 ovan) betyder det att det sammanlagt rör sig om knappt 400 tvister per år (se tabell 1.3).

1.2.3 Felkällor

För att vara helt säker på att beräkningen av antalet tvister skulle bli korrekt hade det varit nödvändigt att gå igenom samtliga arbetstvister vid landets domstolar under t.ex. ett år. Utredningen har inte haft tillräckligt med tid eller resurser för att genomföra en sådan undersökning. I stället har vi begränsat oss till fyra tingsrätter, trots att det ger beräkningarna en lägre tillförlitlighet. Även om vi hade haft möjlighet att granska mål från alla tingsrätter hade det dock inte varit säkert att vi hittade alla relevanta tvister. I tingsrätternas datasystem "Vera" är arbetstvister en underrubrik till kategorin tvistemål. Det är möjligt att en del arbetstvister har registrerats felaktigt, t.ex. under rubriken "övriga tvistemål". Sådana misstag kan bl.a. uppstå på grund av att den som registrerat målet inte har kunnat bedöma att det rör sig om en arbetsvist eller inte har känt till att den klassificeringen är tillgänglig. Risker för att felregistreringar kan leda till att det totala antalet tvister på träfflistan i Vera blir felaktigt har påpekats av flera av de tingsrätter som utredningen har varit i kontakt med. Det kan vara ett av skälen till att det totala antalet tvister med beräkningssätt 2 är betydligt lägre än med beräkningssätt 1.

Det är också möjligt att andra tvistemål vid tingsrätterna felaktigt har registrerats som arbetstvister, men den risken är inte lika stor eftersom registratören då aktivt måste välja just undergruppen arbetsvist.

En av de faktorer som används i beräkningssätt 1 är vilken andel av arbetstvisterna som avgörs genom dom. Denna siffra har vi fått genom att jämföra listor över det totala antalet avslutade arbetstvister vid de utvalda tingsrätterna med antalet meddelade arbetstvistedomar vid samma tingsrätter. Det är dock möjligt att andelen mål som avgörs genom dom är större eller mindre bland uppsägningstvister än generellt bland arbetstvister. Vi har inte haft möjlighet att undersöka om så är fallet.

Motsvarande tveksamhet finns beträffande beräkningssätt 2. Där utgår vi från andelen uppsägnings- och avskedandetvister bland de domar som vi inhämtat från de utvalda tingsrätterna och förutsätter att andelen uppsägningstvister bland alla arbetstvister i landet är lika stor som bland domarna från de utvalda tingsrätterna. Det är en osäker förutsättning.

Till sist har vi använt oss av Arbetsdomstolens årsredovisningar för åren 2005–2010 för att räkna ut att ungefär en tredjedel av

domstolens mål avgjordes genom dom eller särskilt uppsatt slutligt beslut under åren 2005–2008 och ungefär en fjärdedel under åren 2009–2010. Enligt uppgift från ordförandena i AD är det främst domar eftersom särskilt uppsatta slutliga beslut är ovanliga hos domstolen. Dessa siffror har vi sedan använt för att beräkna det totala antalet A- respektive B-mål utifrån de domar som domstolen har meddelat under perioden. Det är dock möjligt att andelen mål som avgörs genom dom skiljer sig åt mellan A- och B-mål. Enligt uppgift från AD:s kansli går det dock inte att få fram den statistiken ur domstolens datasystem, varför vi har utgått från att andelen är samma i båda kategorierna av mål.

Det finns säkerligen fler skäl att ifrågasätta de uträkningar vi har gjort. Här har vi valt att redovisa några av de faktorer som kan leda till att beräkningarna inte blir helt korrekta. Med hänsyn till ovanstående vill vi särskilt poängtera att vår uppskattning om att ungefär 600 uppsägningstvister förs till domstol varje år utgör en uppskattning från utredningens sida med utgångspunkt i det tillgängliga materialet och vid en sammanvägning av de två beräkningssätten.

Vid genomgången av domar från AD och de utvalda tingsrätterna har vi fört register över bl.a. vilka domar det rör sig om, utgången i målet och tidsåtgången från uppsägning eller avskedande till dom. Materialet kommer att arkiveras tillsammans med övrigt material från utredningen.

Skadestånd enligt 39 § LAS

Tabell 3.1

Antal anställda	Antal månadslöner vid mindre än fem års anställningstid	Antal månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid	Antal månadslöner vid mer än tio års anställningstid
1-5	7	15	23
6-10	8	16	24
11-15	9	17	25
16-20	10	18	26
21-25	11	19	27
26-30	12	20	28
31-35	13	21	29
36-40	14	22	30
41-45	15	23	31
46-50 etc.	16	24	32

Statens offentliga utredningar 2012

Kronologisk förteckning

1. Tre blir två! Två nya myndigheter inom utbildningsområdet. U.
2. Framtidens högkostnadsskydd i vården. S.
3. Skatteincitament för riskkapital. Fi.
4. Kompletterande regler om personuppgiftsbehandling på det arbetsmarknadspolitiska området. A.
5. Högskolornas föreskrifter. U.
6. Åtgärder mot fusk och felaktigheter med assistansersättning. S.
7. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2012 – långsiktig säkerhet, haverier och global utblick. M.
8. Skadeståndsansvar och försäkringsplikt vid sjötransporter – Atenförordningen och försäkringsdirektivet i svensk rätt. Ju.
9. Förmån och fälla – nyanländas uttag av föräldrapenning. A.
10. Läsarnas marknad, marknadens läsare – en forskningsantologi. Ku.
11. Snabbare betalningar. Ju.
12. Penningtvätt – kriminalisering, förverkande och dispositionsförbud. Ju.
13. En sammanhållen svensk polis. Ju.
14. Ekonomiskt värde och samhällsnytta – förslag till en ny statlig ägarförvaltning. Fi.
15. Plan för framtagandet av en strategi för långsiktigt hållbar markanvändning. M.
16. Att angöra en kulturbrygga – för stöd till nyskapande kultur. Ku.
17. Psykiatrin och lagen – tvångsvård, straffansvar och samhällsskydd. S.
18. Så enkelt som möjligt för så många som möjligt. – den mjuka infrastrukturen på väg. N.
19. Nationella patent på engelska? N.
20. Kvalitetssäkring av forskning och utveckling vid statliga myndigheter. U.
21. Här finns mer att hämta – it-användningen i småföretag. N.
22. Mål för rovdjuren. M.
23. Mindre våld för pengarna. Ku.
24. Likvärdig utbildning – riksrekryterande gymnasial utbildning för vissa ungdomar med funktionsnedsättning. U.
25. Enklare för privatpersoner att hyra ut sin bostad med bostadsrätt eller äganderätt. S.
26. En ny brottsskadelag. Ju.
27. Färdplan för framtiden – en utvecklad flygtrafiktjänst. N.
28. Längre liv, längre arbetsliv. Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre. S.
29. Sveriges möjligheter att ta emot internationellt stöd vid kriser och allvarliga händelser i fredstid. Fö.
30. Vital kommunal demokrati. Fi.
31. Sänkta trösklar – högt i tak Arbete, utveckling, trygghet. A.
32. Upphandlingsstödet framtid. S.
33. Gör det enklare! S.
34. Nya påföljder + kort presentation. Ju.
35. Stärkt skydd mot tvångsåktenskap och barnåktenskap. Ju.
36. Registerdata för forskning. Fi.
37. Kulturmiljöarbete i en ny tid. Ku.
38. Minska riskerna med farliga ämnen! Strategi för Sveriges arbete för en giftfri miljö. M.
39. Vägar till förbättrad produktivitet och innovationsgrad i anläggningsbranschen + Bilagedel. N.
40. Innovationsstödande verksamheter vid universitet och högskolor: Kartläggning, analys och förslag till förbättringar – en preliminär delrapport. U.
41. Innovationsstödande verksamheter vid universitet och högskolor: Kartläggning, analys och förslag till förbättringar – slutbetänkande. U.

42. Bättre behörighetskontroll. Ändringar i förordningen (2006:196) om register över hälso- och sjukvårdspersonal. S.
43. Konsumenten i centrum – ett framtida konsumentstöd. Ju.
44. Hemliga tvångsmedel mot allvarliga brott. Ju.
45. Kvinnor och barn i rättens gränsland. U.
46. Dammsäkerhet. Tydliga regler och effektiv tillsyn. N.
47. Harmoniserat inkomstbegrepp. Möjligheter att använda månadsuppgifter i social- och arbetslöshetsförsäkringarna. S.
48. Maritim samverkan. Fö.
49. Tolkning och översättning vid straffrättsliga förfaranden. Genomförande av EU:s tolknings- och översättningsdirektiv. Ju.
50. Nystartszoner. Fi
51. Utvärdering av IPRED-lagstiftningen. Ju.
52. Bostadstaxering – avveckling eller förenkling. Fi.
53. AP-fonderna i pensionssystemet – effektivare förvaltning av pensionsreserven. Fi.
54. Återvinning av fartyg – underlag för ratificering av Hong Kongkonventionen. N.
55. En översyn av tryck- och yttrandefriheten. Del 1 och 2. Ju
56. Mot det hållbara samhället – resurseffektiv avfallshantering. M.
57. Tydligare regler om fri rörlighet för EES-medborgare och deras familjemedlemmar. Ju.
58. Stöd till dagstidningar på samiska och meänkieli. Ku.
59. Nya villkor för public service. Ku.
60. Avgifter på väg och elektroniska vägtullsystem. Fi.
61. Högre ersättning vid mastupplåtelse. Ju.
62. Uppsägningstvister. En översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare. A.

Statens offentliga utredningar 2012

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

- Skadeståndsansvar och försäkringsplikt vid sjötransporter – Atenförordningen och försäkringsdirektivet i svensk rätt. [8]
- Snabbare betalningar. [11]
- Penningtvätt – kriminalisering, förverkande och dispositionsförbud. [12]
- En sammanhållen svensk polis. [13]
- En ny brottskadslag. [26]
- Nya påföljder + kort presentation. [34]
- Stärkt skydd mot tvångsäktenskap och barnäktenskap. [35]
- Konsumenten i centrum – ett framtida konsumentstöd. [43]
- Hemliga tvångsmedel mot allvarliga brott. [44]
- Tolkning och översättning vid straffrättsliga förfaranden. Genomförande av EU:s tolknings- och översättningsdirektiv. [49]
- Utvärdering av IPRED-lagstiftningen. [51]
- En översyn av tryck- och yttrandefriheten. Del 1 och 2. [55]
- Tydligare regler om fri rörlighet för EES-medborgare och deras familjemedlemmar. [57]
- Högre ersättning vid mastupplåtelse. [61]

Försvarsdepartementet

- Sveriges möjligheter att ta emot internationellt stöd vid kriser och allvarliga händelser i fredstid. [29]
- Maritim samverkan. [48]

Socialdepartementet

- Framtidens högkostnadsskydd i vården. [2]
- Åtgärder mot fusk och felaktigheter med assistansersättning. [6]
- Psykiatri och lagen – tvångsvård, straffansvar och samhällsskydd. [17]
- Enklare för privatpersoner att hyra ut sin bostad med bostadsrätt eller äganderätt. [25]
- Längre liv, längre arbetsliv. Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre. [28]

- Upphandlingsstödet framtid. [32]
- Gör det enklare! [33]
- Bättre behörighetskontroll. Ändringar i förordningen (2006:196) om register över hälso- och sjukvårdspersonal. [42]
- Harmoniserat inkomstbegrepp. Möjligheter att använda månadsuppgifter i social- och arbetslöshetsförsäkringarna. [47]

Finansdepartementet

- Skatteincitament för riskkapital. [3]
- Ekonomiskt värde och samhällsnytta – förslag till en ny statlig ägarförvaltning. [14]
- Vital kommunal demokrati. [30]
- Registerdata för forskning. [36]
- Nystartszoner. [50]
- Bostadstaxering – avveckling eller förenkling. [52]
- AP-fonderna i pensionssystemet – effektivare förvaltning av pensionsreserven. [53]
- Avgifter på väg och elektroniska vägtullsystem. [60]

Utbildningsdepartementet

- Tre blir två! Två nya myndigheter inom utbildningsområdet. [1]
- Högskolornas föreskrifter. [5]
- Kvalitetssäkring av forskning och utveckling vid statliga myndigheter. [20]
- Likvärdig utbildning – riksrekryterande gymnasial utbildning för vissa ungdomar med funktionsnedsättning. [24]
- Innovationsstödjande verksamheter vid universitet och högskolor: Kartläggning, analys och förslag till förbättringar – en preliminär delrapport. [40]
- Innovationsstödjande verksamheter vid universitet och högskolor; Kartläggning, analys och förslag till förbättringar – slutbetänkande. [41]
- Kvinnor och barn i rättens gränsland. [45]

Miljödepartementet

- Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2012 – långsiktig säkerhet, haverier och global utblick. [7]
- Plan för framtagandet av en strategi för långsiktigt hållbar markanvändning. [15]
- Mål för rovdjuren. [22]
- Minska riskerna med farliga ämnen! Strategi för Sveriges arbete för en giftfri miljö. [38]
- Mot det hållbara samhället – resurseffektiv avfallshantering. [56]

Näringsdepartementet

- Så enkelt som möjligt för så många som möjligt – den mjuka infrastrukturen på väg. [18]
- Nationella patent på engelska? [19]
- Här finns mer att hämta – it-användningen i småföretag. [21]
- Färdplan för framtiden – en utvecklad flygtrafiktjänst. [27]
- Vägar till förbättrad produktivitet och innovationsgrad i anläggningsbranschen + Bilagedel. [39]
- Dammsäkerhet – Tydliga regler och effektiv tillsyn. [46]
- Återvinning av fartyg – underlag för ratificering av Hong Kong-konventionen. [54]

Kulturdepartementet

- Läsarnas marknad, marknadens läsare – en forskningsantologi. [10]
- Att angöra en kulturbygga – för stöd till nyskapande kultur. [16]
- Mindre våld för pengarna. [23]
- Kulturmiljöarbete i en ny tid. [37]
- Stöd till dagstidningar på samiska och meänkieli. [58]
- Nya villkor för public service. [59]

Arbetsmarknadsdepartementet

- Kompletterande regler om personuppgiftsbehandling på det arbetsmarknadspolitiska området. [4]
- Förmån och fälla – nyanländas uttag av föräldrapenning. [9]
- Sänkta trösklar – högt i tak – Arbete, utveckling, trygghet. [31]
- Uppsägningstvister. En översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare. [62]