

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. Uppsägning 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)