



LUNDS
UNIVERSITET

Ds 2021:17 En reformerad arbetsrätt – några kommentarer

NIKLAS SELBERG



Ett lagstiftningsärende – två problem

- Arbetsmarknadsreglering utgörs av både materiella regler och procedurer för hur regler tillkommer
- Enskilda fall/regler: hur bör politiska beslut underbyggas och omsättas i regler och principer?
- Regelskapande: rollfördelning mellan olika aktörer, egenskaper hos olika normkällor, form- och processfrågor har bäring på hur vi förverkligar demokratins ideal



Den svenska modellen förändras

- Efter också ärendet om rätten till stridsåtgärder apropå Göteborgs hamn:
- Inte längre förhandlingar i skuggan av abstrakt lagstiftningshot, utan förhandlingar i skuggan av detaljerat färdigt alternativ och
- Nära kontakter mellan intressenter och lagstiftare för att säkerställa konsensus
- **Förhandlad lagstiftning** (Sciarra & Wedderburn)
- Fördel: effektiv lagstiftning
- Nackdel? Fristående parter hamnar på insidan och koopteras

Den svenska modellen förändras

- Ny roll för parterna; får ansvar för tekniska aspekter
- Ny roll för 'politikerna'; vissa känsliga frågor försvinner från konfliktlinjerna, ansvaret minskar
- Ny roll för AD? Misstroende och ökad detaljreglering → minskat utrymme agera (jfr bastubadaren)?
- Slutenhet för medborgare och medlem
- Sämre kvalitet på lag och förarbeten? Ökad domstolsmakt



Den svenska modellen förändras

- Lagstiftaren (egentligen regeringen) har skrivit 'blank revers'
- Delegerat till parterna att ta fram lagstiftning
- Förslaget ska gälla utanför parternas avtals- och organisationsmönster, dvs. gälla också för AT som inte skulle bindas av KA mellan parterna
- Återaktualiserar frågor kring negativ föreningsrätt och de utanförstående AT och ATO
- Variant av utsträckning av fristående parters överenskommelser (jfr allmängiltigförklaring)

Den svenska modellen förändras

- KA har historiskt legitimerats av organisering och medlemskap; underifrån
- Nu legitimerar lagstiftaren KA; uppifrån
- Demokratiproblem: vem är rätt måltavla för missnöje i sak respektive teknisk förfining?
- Ett organ som ansvarar inför *medborgarna* har delegerat makt till organ som ansvarar inför *medlemmarna*



Den svenska modellen förändras

- Frågan om likhet inför lagen kommer säkerligen att väckas, nu i ljuset av utvecklad och vitaliserad MR-diskurs – arbetsrätten kommer att bli konstitutionell fråga/problem?
- Behov förankra i formella lagstiftningsproceduren - politikernas yttersta ansvar kvarstår
 - 4:4 RF; regeringen och ledamöter får väcka förslag i Riksdagen
 - 7:2 RF; beredningskravet hindrar beslut före förslag
 - Behov av teknisk genomgång större avseende förhandlingsresultat

Uppsägning pga personliga skäl: från saklig grund till sakliga skäl

- Avvägningsnorm; krävs ändring i betydelsebärande ledet
- I strid med förbudet mot lagstiftning genom förarbeten
- Ger konflikt mellan rättskällor av samma valör
- Krävs ny term av lägre valör: godtagbar etc
- Internt motsägelsefulla motivuttalanden; oförändrad eller förändrad 'helhetsbedömning' (såvitt gäller AT:s 'personliga förhållanden'?)
- Beskrivning av gällande rätt svävande ('rena sociala hänsyn?'); oklara premisser för reform ger oklar reform? Ändringar genomförs genom beskrivning

Uppsägning pga personliga skäl: från saklig grund till sakliga skäl

- Partsnominerade ledamöter deltar i dömandet i AD
- Hög grad av enighet i rättstillämpningen:
 - 2000-2020: **83** avgöranden om saklig grund – **72** enhälliga (11 dissenser; 5 AT, 4 AG)
- LAS 1974 + 1982: ”vad som skall anses utgöra saklig grund är beroende av utvecklingen och ändringar i rådande värderingar”
- Lagstiftaren (parterna) ändra rättsläget: ändra lagtexten + förarbeten med detaljerad beskrivning av gällande rätt samt ändringsförslag
- Andra intressenter: övertyga AD som får låta sig påverkas av goda argument och ändra rättsläget – enklare; parterna har begärt ändringar från fel organ



Uppsägning pga personliga skäl: omplacering

- Ger lagförslaget högre eller lägre krav på omplacering?
- Vad innebär att en omplacering 'normalt' räcker?
- Hur lång tid ska förflyta för att nytt försök inte ska krävas?



Uppsägning pga personliga skäl: ny semi-dispositivitet

- Ny syn på individens ställning i arbetsrätten; historiskt trendbrott (jfr brett motstånd mot 'kategoriklyvning' i lag, alltsedan SOU 1935:18)
- Kollektivet ska kunna avtala att individen får tåla uppsägning som idag skulle anses som 'osaklig'
- Yttersta gränserna för KA-friheten kan inte längre dras med stöd av 'grunderna för lagstiftning'?
- Internationell rätt (ILO, EKMR) och EU-rätten drar yttersta gränserna

Uppsägning pga personliga skäl: ny semi-dispositivitet

- Parternas diskurs om oförutsägbar regel följer med som premiss till KA, med mindre KA görs detaljerade och heltäckande
 - Tvistigt om viss KA-regel avviker från gällande rätt (=AD-praxis)
- Tvisterna: AA + lag → AA + lagtolkning + KA-tolkning
 - Vad föreskrivs i KA?
 - Vilka är premisserna för KA?
 - Förhållande till lagen?
 - Bevisproblemen kvarstår...
- Varför inte använda styrelserepresentationslagens begrepp 'huvudorganisation'?



Uppsägning pga personliga skäl: ny semi-dispositivitet

- Utanförfstående kommer sakna sanktioner?
 - 38 § LAS avser övertrådelser av lagen
 - 54-55 §§ MBL avser övertrådelser av KA
 - Ekonomiskt men inte allmänt skadestånd?
 - Takregeln i LAS inte tillåmplig?
- Vad med ogiltigförklaring?
 - Finns inte i MBL
 - Sårkerstålla att 34 § LAS blir tillåmplig

Rätt till heltid?

- Lagstiftning som om det föreligger legaldefinition av 'heltid'
- Begreppet på rättsfaktasidan: när 'annat än heltid' uppfyllt om KA helt saknas?
- Begreppet på rättsföljdssidan: vilket arbetstidsmått ska gälla i AA vid avsaknad av relevant KA?

Information om skäl för deltid

- Villkorsdirektivet art 12: rätt till skriftligt svar på begäran om ”mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor”
- Samordna med förslaget i Ds 2020:14
- Likartat problem med avsaknad av definition av ’heltid’ vid avsaknad av KA

Stärkt ställning för långtidsinhyrda

- Begränsning till arbete i viss tid inom ramtid på en och samma driftsenhet
- LAS driftsenhetsbegrepp om turordning
- Allt arbete (anställningstid) får emellertid räknas
- AG undvika att bestämmelsen blir tillämplig genom att flytta runt de inhyrda på olika DE inom ramen för AA och inhyrningsavtalet
- Skälighetskravet bör framgå av lagtexten och utgå från 7 § 2 st LAS
 - Vanligt rekvisit; uppfyllt eller inte

Sist in – först hyvlad?

Hyvling i turordning

- Vilka andra förändringar innebär att turordningsregeln inte blir tillämplig?
- Krav på "lika arbetsuppgifter" ger för snäv turordningskrets?
- Styra turordningskretsens sammansättning genom att omfördela arbetsuppgifter inom AA?
- Hur skapa användbar turordningskrets? (kvalifikationerna i relation till kvarvarande arbetsuppgifter som vid arbetsbrist?)

Stärkt ställning för hyvlade och långtidsinhyrda: implikationer?

- Möjlighet undvika reglerna blir tillämpliga genom arbetsledningsbeslut?
- Förnyad relevans för rättsfigurerna
 - 'god sed för arbetsledning'
 - 'otillbörligt kringgående av arbetsrättslig lagstiftning'?
- Tvister kommer att avse hur AG har agerat på sitt fria område?
- Organisationsförändringar svårare att genomföra?
- Inte mer förutsägbart?

Avslutningsvis

- Delvis oklara regler; inte alltid mer förutsägbart, ibland mindre
- Delvis tvistedrivande; fler och mer omfattande

- Svenska modellen utvecklas
- Processen problematisk ur demokratisk synvinkel
- Framtiden får utvisa om parternas nya roll gagnar modellen

Referenser

- DN-debatt
 - Selberg & Sjödin: Nya las kan leda till mer oförutsägbara uppsägningar (12/6-21)
- Lag och avtal
 - Selberg: Risk för obalans i parternas överenskommelse (19/8-21)
 - Sjödin: Oorganiserade arbetstagare förbises i nya Las (13/9-21)
- Dagens arena
 - Selberg: När arbetsrätten går före demokratin (24/8-21)
- Remissyttrande från Juridiska fakultetsstyrelsen, Lunds universitet (Selberg) (dnr V 2021/1940) (27/8-21)



LUNDS
UNIVERSITET