

LAGRÅDET

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2022-03-03

Närvarande: F.d. justitieråden Severin Blomstrand och Annika Brickman samt justitierådet Leif Gäverth

En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden

Enligt en lagrådsremiss den 27 januari 2022 har regeringen (Arbetsmarknadsdepartementet) beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. lag om ändring i lagen (2019:529) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
3. lag om ändring i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen,
4. lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring,
5. lag om ändring i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare,

6. lag om ändring i lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.,
7. lag om ändring i lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare,
8. lag om ändring i lagen (1994:260) om offentlig anställning,
9. lag om ändring i lagen (1994:261) om fullmaktsanställning,
10. lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584),
11. lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet,
12. lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl,
13. lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete,
14. lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567).

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av departementssekreteraren Susanna Ståhl, biträdd av ämnesrådet Per Larsson.

Förslagen föranleder följande yttrande.

Allmänt

Om beredningen av lagstiftningsärendet antecknar Lagrådet följande.

Bakgrunden till förslagen i lagrådsremissen är överenskommelsen i januari 2019 mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna (januariavtalet). Partierna kom där överens om att arbetsrätten skulle reformeras och anpassas efter dagens

arbetsmarknad. En utredning skulle tillsättas med uppdraget att föreslå lagändringar för att syftet skulle uppnås. Men om arbetsmarknadens parter träffade en överenskommelse om hur anställningsskyddslagen skulle reformeras på ett sätt som gav ökad flexibilitet, skulle i stället förslag läggas fram i linje med vad parterna kommit överens om.

I juni 2020 lade Utredningen om en moderniserad arbetsrätt fram betänkandet En moderniserad arbetsrätt (SOU 2020:30). Betänkandet remissbehandlades.

I oktober 2020 enades Svenskt Näringsliv och Förhandlings- och samverkansrådet PTK om ett utkast till nytt huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. De ingick också en principöverenskommelse där insatser från staten angavs som villkor för att huvudavtalet skulle antas. I överenskommelsen fanns dels krav på lagändringar rörande anställningsskyddet, dels krav på inrättande av ett nytt system för omställning som omfattade bl.a. en ny omställningsorganisation. Enligt principöverenskommelsen skulle vad parterna kommit överens om genomföras i stället för förslagen i betänkandet SOU 2020:30. Efter förhandlingar och justeringar av avtalet och överenskommelsen anslöt sig Industrifacket Metall och Kommunalarbetareförbundet till huvudavtalet och principöverenskommelsen. Senare har även Landsorganisationen i Sverige anslutit sig till överenskommelsen.

Den 4 december 2020 begärde parterna gemensamt att regeringen skulle modernisera arbetsrätten i enlighet med principöverenskommelsen.

Inom Arbetsmarknadsdepartementet utarbetades en promemoria (Ds 2021:17) med förslag till de lagändringar som behövdes för att arbetsrätten skulle reformeras i enlighet med parternas princip-

överenskommelse när det gällde anställningsskyddet och arbetslöshetsförsäkringen. En arbetsgrupp deltog i arbetet med promemorian. Principöverenskommelsens parter bidrog till arbetsgruppen med experter. Under arbetets gång återupptog parterna sina förhandlingar i vissa frågor och enades om kompletteringar till principöverenskommelsen på några punkter. En dialog fördes med andra parter på arbetsmarknaden och med företrädare för små och medelstora företag samt andra aktörer.

Departementspromemorian remissbehandlades tillsammans med två andra promemorior (Ds 2021:16 och Ds 2021:18) som behandlade andra delar av principöverenskommelsen. Remisslistan tar upp 115 remissinstanser. Åtskilliga organisationer med anknytning till arbetsmarknaden saknas på listan. En del av dem yttrade sig ändå.

Lagrådet konstaterar att beredningen av lagstiftningsärendet har lagts upp på ett sätt som har medfört att några av de största organisationerna på arbetsmarknaden har fått ett avgörande inflytande på lagstiftningens utformning. Ett uttalat syfte med departementspromemorian var att arbetsrätten skulle reformeras i enlighet med principöverenskommelsen. Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och Kommunalarbetareförbundet understryker också i ett gemensamt remissyttrande över departementspromemorian vikten av att promemorian förslag inte ändras, eftersom varje sådan förändring riskerar att komma i strid med parternas principöverenskommelse. Förslagen i lagrådsremissen överensstämmer också på det hela taget med förslagen i departementspromemorian. Att andra organisationer har fått gehör för avvikande synpunkter är svårt att se.

En arbetsgivarorganisation, Arbetsgivarna inom bank och finans (BAO), som inte fanns med på departementets remisslista men som ändå yttrade sig över departementspromemorian, har i sitt yttrande ifrågasatt den föreslagna ordningen för dispositivitet, som innebär att

avvikelse i vissa fall ska få ske endast i kollektivavtal träffade av en sådan organisation på arbetstagar sidan som avses i 6 § tredje stycket medbestämmandelagen. BAO framhåller att den föreslagna regleringen innebär att arbetsgivarorganisationer som i likhet med BAO valt att inte ansluta sig till en central arbetsgivarorganisation (Svenskt Näringsliv) i realiteten inte har någon part på arbetstagar sidan att ingå ett kollektivavtal med om en sådan avvikelse.

Under föredragningen har det hänvisats till att det står parterna fritt att bilda nya konstellationer och vid behov omorganisera sig.

Bortsett från det diskutabla i resonemanget – som innebär att den nya lagregleringen skulle ingripa i organisationsfriheten – visar detta att en organisation som står vid sidan av parterna i principöverenskommelsen inte har kunnat få gehör för sina synpunkter.

Ett syfte med beredningen av ett lagstiftningsärende är att det ska bli allsidigt belyst. Från den synpunkten inger detta ärende betänkligheter. Bristerna är dock inte sådana att det kan anses att regeringsformens beredningskrav inte är uppfyllt.

Förslaget till lag om ändring i lagen om anställningsskydd

3 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om hur arbetstagares arbetstid ska beräknas i olika sammanhang som regleras i ett antal uppräknade paragrafer i lagen. I ett nytt andra stycke föreskrivs att, om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar hos samma arbetsgivare under en kalendermånad, även tiden mellan anställningarna ska räknas som anställningstid i angivna situationer.

Särskild visstidsanställning – tidigare allmän visstidsanställning – är en av de tre former av tidsbegränsad anställning som är tillåtna enligt 5 §. De övriga formerna är vikariat och säsongsarbete.

Enligt författningskommentaren gäller den nya bestämmelsen även om arbetstagaren mellan de särskilda visstidsanställningarna har haft en eller flera anställningar i annan form hos samma arbetsgivare eller anställningar hos en annan arbetsgivare. Om arbetstagaren exempelvis hos samma arbetsgivare har haft tre särskilda visstidsanställningar och mellan två av dessa ett kortvarigt vikariat ska tiden mellan de särskilda visstidsanställningarna räknas som tid i särskild visstidsanställning. Tiden i vikariat ska räknas som anställningstid i vikariat och inte räknas in i anställningstiden i särskild visstidsanställning.

Författningskommentaren är svår att förstå och den överensstämmer inte med lagtexten. Texten bör förtydligas och lagtext och författningskommentar bör redovisa samma bestämmelse.

4 a §

I paragrafens första stycke föreskrivs att anställningsavtal gäller på heltid, om inte något annat har avtalats.

I författningskommentaren anges att detta innebär att anställningsavtalet ska anses gälla på heltid, om arbetsgivaren och arbetstagaren är oense om vad som gäller.

Lagrådet uppfattar att syftet med bestämmelsen är att vid oenighet om vad som avtalats om omfattningen av anställningen, så har arbetstagaren rätt till en heltidsanställning. Den aktuella meningen i författningskommentaren är utformad så att bestämmelsen skulle

kunna uppfattas som att om parterna är oense om omfattningen av anställningsavtalet, så gäller heltid även i det fallet att arbetstagaren inte haft för avsikt att ingå avtal om en heltidsanställning. Om bestämmelsen tolkas på det sättet kan arbetstagaren komma att göra sig skyldig till brott mot anställningsavtalet om han eller hon inte arbetar heltid.

Författningskommentaren behöver förtydligas.

Vidare förordar Lagrådet en språklig omformulering av paragrafen enligt följande.

Anställningsavtal avser heltid, om inte något annat har avtalats.

Om anställningsavtalet inte avser heltid, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.

5 §

Enligt paragrafens andra stycke får en arbetsgivare inte anställa en arbetstagare för vikariat i syfte att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket (vid beräkning av anställningstid). Enligt författningskommentaren ska det handla om ett kringgående med ett bevisat syfte som kan styrkas. Vidare anges med hänvisning till rättsfallet AD 1986 nr 50 att åtgärden dessutom behöver framstå som otillbörlig i det enskilda fallet.

Att det ska finnas ett särskilt otillbörlighetsrekvisit framgår inte av lagtexten och regleringen behöver knappast tyngas med någonting sådant. Det bör vara tillräckligt att ett syfte att kringgå arbetstagarens rätt ska bevisas. Redan i det ligger en otillbörlighet.

7 §

I första stycket regleras förutsättningarna för att arbetsgivaren ska kunna säga upp arbetstagaren. En uppsägning ska *grunda sig på sakliga skäl*. I nu gällande bestämmelse ska uppsägningen vara *sakligt grundad*.

I samma stycke anges vidare att sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

I motiveringen till den ändrade lydelsen anges att begreppet saklig grund för uppsägning på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen (personliga skäl), i första hand har fått sitt innehåll i rättspraxis och att antalet rättsfall på området är stort. Det förutsätts att den helhetsbedömning som gjorts i rättspraxis alltså bör gälla.

Genom att ändra lydelsen från "sakligt grundad" till "grunda sig på sakliga skäl" avser regeringen att tydliggöra att fokus i prövningen ska ligga på avtalsbrottets allvar. Liksom tidigare bör ålder, sjukdom och funktionsnedsättning kunna få betydelse vid bedömningen av om det föreligger sakliga skäl för uppsägning med anledning av bristande prestationer.

Regeringen framhåller vidare att, om det vid en helhetsbedömning konstateras att arbetstagaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åtaganden, det inte ska göras någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen. Det ska inte heller beaktas om han eller hon har stor försörjningsbörda eller på grund av personliga förhållanden kan ha svårt att hitta en ny anställning. Inte heller bör någon prognos göras om arbetstagaren i framtiden kan tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen.

Det anges att förändringen antas medföra ökad fokusering på frågan om arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av sina skyldigheter enligt anställningsavtalet och vad

han eller hon har insett om detta. Den ändrade inriktningen syftar bl.a. till att skapa ökad förutsebarhet.

Lagrådet konstaterar att ändringen inte tar sikte på det betydelsebärande ledet. Det nu gällande kravet är att uppsägningen ska vara *sakligt grundad*; formuleringen ändras till att uppsägningen ska *grunda sig på sakliga skäl*. Det är svårt att se någon språklig skillnad mellan uttrycken. Trots denna marginella justering av lagtexten är syftet att paragrafen i väsentliga delar ska få en annan betydelse, vilket ska åstadkommas genom uttalanden i förarbetena. Denna lagstiftningsteknik är inte invändningsfri, men den har godtagits tidigare (se Lagrådets yttrande i prop. 2000/01:68, jfr NJA 2005 s. 738).

Regeringen är av uppfattningen att den ändrade uppsägningsgrunden ska kunna tolkas med ledning av bl.a. den rikhaltiga praxis som finns på arbetsrättens område. Men det sägs också att lagens allmänt hållna regler innebär att det är svårt att förutse hur olika fall kan komma att bedömas av domstol. Samtidigt uttalas att ändringen ska kunna leda till ökad förutsebarhet. Något närmare stöd för detta påstående presenteras dock inte.

När anställningsskyddslagen infördes uttalades att det vid en uppsägning av personliga skäl ska tas hänsyn till sådana omständigheter som att arbetstagaren varit anställd lång tid, att han inte tidigare misskött sig eller att vad som inträffat framstår som en tillfällig förlöpfung från arbetstagarens sida. Prövningen ska även innefatta en prognos om hur troligt det är att det inträffade kan komma att ske igen (jfr prop. 1973:129 s. 124 ff. och prop. 1981/82:71 s. 65 ff.).

Den rättspraxis som har utvecklats när det gäller uppsägning av personliga skäl är omfattande och har förändrats över tid, dock inte sällan med beaktande av en prognos i det enskilda fallet rörande

arbetstagarens framtida beteende. En sådan prognos ska framöver inte göras. Detta innebär att en del av befintlig praxis torde ha ett begränsat värde som vägledning. Det är mot denna bakgrund svårt att se hur man ska kunna ta tillvara äldre praxis samtidigt som förutsebarheten i rättstillämpningen förutspås öka.

I sammanhanget bör också förslaget till 2 c § nämnas. Där anges att det inom vissa gränser kan avtalas vad som avses med sakliga skäl. Det kan göras genom kollektivavtal som slutits genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagersidan slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen om medbestämmande i arbetslivet. Detta innebär att begreppet saklig grund för uppsägning av personliga skäl kan komma att få olika betydelse inom olika sektorer av arbetsmarknaden. Detta kan knappast öka förutsebarheten.

Mot bakgrund av det anförda bör grunden för antagandet att den ändrade lydelsen av 7 § kommer att leda till en ökad förutsebarhet utvecklas.

I paragrafens andra stycke föreskrivs att en uppsägning inte är grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, om det inte finns särskilda skäl.

I författningskommentaren exemplifieras särskilda skäl endast med det fallet att en längre tid förflutit sedan den första omplaceringen. Avsikten är att det inte längre ska göras några avvägningar mot arbetstagarens personliga intresse av att behålla anställningen, och att det inte heller ska göras någon prognos huruvida arbetstagaren i framtiden kan tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i

anställningen. Detta kan uppfattas som att sådana omständigheter inte ryms inom prövningen av om det föreligger särskilda skäl emot en uppsägning. Om detta är avsikten framgår dock inte. Inte heller framgår det om avsikten är att de särskilda skälen kan avse de förhållanden som låg till grund för den tidigare omplaceringen.

Vad som avses med särskilda skäl bör utvecklas i den fortsatta beredningen.

34 §

Paragrafen reglerar tvister om giltigheten av uppsägningar. Den ändras bl.a. genom att andra och tredje styckena tas bort och ersätts med ett nytt andra stycke.

Om det uppkommer en tvist om en uppsägnings giltighet ska, enligt den nu gällande lydelsen, anställningen inte upphöra förrän tvisten har avgjorts slutligt. Arbetstagaren ska i normalfallet inte avstängas från arbetet till följd av uppsägningen, och har rätt till lön och andra förmåner så länge anställningen består. En domstol kan interimistiskt besluta att anställningen ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid ett senare tillfälle som domstolen beslutar eller att en pågående avstängning ska upphöra.

Att andra och tredje styckena tas bort innebär enligt författningskommentaren att anställningen upphör efter uppsägningstidens utgång även om det råder tvist om uppsägningens giltighet. Det innebär också att avstängningsförbudet inte finns kvar.

Enligt det nu föreslagna andra stycket ska en domstol i en tvist om ogiltigheten av en uppsägning inte för tiden fram till det slutliga avgörandet kunna besluta att anställningen ska bestå efter uppsägningstidens utgång. Eftersom bestäm-

melsen är en specialreglering i förhållande till den allmänna regleringen i 15 kap. 3 § rättegångsbalken innehåller den enligt författningskommentaren en uttömmande reglering av förutsättningarna för interimistiskt beslut inom sitt tillämpningsområde.

Den nuvarande regleringen av interimistiska beslut i ett mål om en tvistig uppsägning har alltså vänts till sin motsats. Även om en uppsägning är uppenbart ogrundad är den domstol som ska pröva målet förhindrad att fatta ett interimistiskt beslut i uppsägningsfrågan. De argument som har anförts för att en domstol aldrig ska kunna meddela ett interimistiskt beslut är inte övertygande och Lagrådet ifrågasätter att bestämmelsen är ändamålsenlig.

Eftersom domstol inte ska kunna besluta att anställningen ska gälla till dess att tvisten slutligt avgjorts kommer inte heller arbetstagaren att uppbära lön under den tiden. Arbetstagaren är huvudsakligen hänvisad till arbetslöshetsersättning (och i förekommande fall avtalad inkomstförsäkring), om han eller hon är berättigad till detta.

Om en uppsägning ogiltigförklaras kan skadestånd utdömas med stöd av 38 §. För det fall arbetsgivaren går i konkurs innan ett eventuellt skadestånd ska betalas ut riskerar arbetstagaren att endast ha en oprioriterad fordran i konkursen. Bestämmelserna i lönegarantilagen (1992:497) torde inte vara tillämpliga. Denna konsekvens av att domstol inte får besluta att anställningen ska bestå till dess att tvisten är slutligt avgjord synes inte ha beaktats i lagrådsremissen. Frågan bör behandlas i den fortsatta beredningen. Motsvarande gäller om det föreligger tvist om giltigheten av ett avskedande (35 §).

35 §

Paragrafen reglerar tvister om giltigheten av avsked. Den ändras bl.a. genom att andra och tredje styckena tas bort och ersätts med ett nytt andra stycke.

Om en arbetstagare har blivit avskedad under omständigheter som enligt paragrafens första stycke "inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning" ska ett avskedande förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Enligt den nu gällande bestämmelsen i andra stycket kan en domstol interimistiskt besluta att anställningen trots avskedandet ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Ett sådant beslut innebär enligt tredje stycket att arbetstagaren inte får avstängas från arbetet på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet och har rätt till lön och andra förmåner så länge anställningen består.

Det i remissen föreslagna andra stycket föreskriver i stället att en domstol i en tvist om ogiltighet av avskedande *inte* kan besluta att anställningen ska bestå för tiden fram till det slutliga avgörandet.

Paragrafens utformning väcker frågan om bestämmelsen i andra stycket är begränsad till tvister som har uppkommit när någon har blivit avskedad under omständigheter som "inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning".

Bestämmelsen bör förtydligas i den delen, inte minst för att den domstol som har att slita tvisten ska kunna ta ställning till om bestämmelsen är tillämplig eller ett interimistiskt beslut är tillåtet.

I fråga om förbudet mot interimistiska beslut hänvisar Lagrådet i övrigt till vad som har anförts i fråga om 34 §. Det kan tilläggas att i ett fall där en arbetstagare har avskedats

trots att det har saknats grund för en giltig uppsägning kan behovet av ett interimistiskt tillrättaläggande framstå som särskilt påtagligt.

43 §

Paragrafen reglerar hur mål om tillämpningen av lagen ska handläggas.

I första stycket föreskrivs att mål enligt 34–36 §§ ska handläggas skyndsamt. Lagrådet konstaterar att förbuden mot interimistiska beslut i 34 och 35 §§ torde göra en skyndsam handläggning ännu mer angelägen.

Enligt andra stycket får emellertid beslut som domstolen har meddelat under rättegången överklagas särskilt. Om rätten att överklaga ska gälla alla beslut under rättegången – som att avvisa ett vittne eller ställa in en muntlig förhandling – förefaller den bestämmelsen vara svår att förena med skyndsamhetskravet.

Ikraftträdande- och övergångsregleringen

Enligt punkten 1 träder lagen i kraft den 30 juni 2022. I punkterna 2 och 3 föreskrivs att lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022 och att äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.

Med tanke på hur punkterna 2 och 3 är utformade kan Lagrådet inte se att lagen kan träda i kraft den 30 juni 2022. Det bör föreskrivas att lagen träder i kraft den 1 oktober 2022. Punkterna 2 och 3 blir då överflödiga.

En övergångssituation som inte tas upp är den att en arbetsgivare efter ikraftträdandet säger upp eller avskedar en arbetstagare. Då ska de nya bestämmelserna gälla, men får arbetsgivaren åberopa

omständigheter som hänför sig till tiden före ikraftträdandet? Frågan bör belysas under den fortsatta beredningen.

Förslaget till lag om ändring i lagen om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen

8 och 8 a §§

I 8 § föreskrivs att, vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering, en facklig förtroendeman, utan hinder av 22 § lagen om anställningsskydd, ska ges företräde till fortsatt arbete, *om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen*. Enligt den nya 8 a § gäller vid tvist om giltigheten av en uppsägning av en facklig förtroendeman, *som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen*, att förtroendemannens anställning inte upphör till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt har avgjorts.

Villkoret om särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen syftar i 8 § på företräde till fortsatt arbete och i 8 a § på en facklig förtroendeman. Om skillnaden är avsedd, bör den förklaras. Om inte, bör bestämmelserna ensas.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna

Se vad Lagrådet har anfört i anslutning till ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till förslaget till lag om ändring i lagen om anställningsskydd.

Förslaget till lag om ändring i lagen om arbetslöshetsförsäkring

43 c §

Paragrafen föreslås få följande lydelse.

Bestämmelserna i 43 b § första stycket 1 och 2 ska inte tillämpas om arbetet har upphört

1. enligt en överenskommelse som har träffats sedan arbetsgivaren har tagit initiativ till att skilja sökanden från arbetet, eller

2. genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och frågan om uppsägningens giltighet är föremål för en rättegång eller en förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller kollektivavtal.

Av 43 b § första stycket 1 och 2 framgår att en arbetssökande ska stängas av från rätt till ersättning i 45 ersättningsdagar, om han eller hon, utan giltig anledning lämnat sitt arbete eller på grund av otillbörligt uppförande skilts från sitt arbete.

I författningskommentaren till 43 c § 1 anges att överenskommelsen inte behöver ha tagit någon viss form och att bakgrunden till arbetsgivarens initiativ till överenskommelsen saknar betydelse.

Lagrådet konstaterar att regleringen i 43 c § 1 innebär en möjlighet för arbetsgivaren och arbetstagaren att komma överens i syfte att undvika en tillämpning av bestämmelserna i 43 b § första stycket 1 och 2 om avstängning under viss tid från arbetslöshetsersättning i en situation där avstängning i normalfallet skulle ha skett. Det framgår inte om detta är avsikten. Detta bör klargöras.

Förslaget till lag om ändring i lagen om uthyrning av arbetstagare

12 a §

Paragrafen reglerar ett kundföretags skyldigheter mot arbetstagare som har varit uthyrda till kundföretaget under lång tid. Enligt första stycket ska kundföretaget under vissa förutsättningar erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning hos företaget. Enligt andra stycket får kundföretaget i stället betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två månadslöner.

Enligt författningskommentaren kan möjligheten att betala ersättning vara särskilt användbar för kundföretag inom den offentliga sektorn. Ett sådant kundföretags möjligheter att erbjuda en viss arbetstagare en tillsvidareanställning kan nämligen vara begränsad enligt särskilda regler. Exempelvis ska enligt 12 kap. 5 § andra stycket regeringsformen vid beslut om statliga anställningar avseende fästas endast vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet. Enligt författningskommentaren kan denna regel beroende på omständigheterna medföra att ett statligt kundföretag saknar möjlighet att erbjuda den inhyrda arbetstagaren en anställning. Om så är fallet, återstår enligt kommentaren bara betalningsalternativet.

Förtjänst och skicklighet är exempel på sakliga grunder enligt bestämmelsen i regeringsformen. Andra sakliga grunder kan alltså förekomma. Det kan ifrågasättas om inte en möjlighet enligt lag att erbjuda anställning skulle kunna vara en saklig grund som kan åberopas vid beslut om en statlig anställning. Om statligt anställda inte skulle kunna erbjudas den förmån som privat anställda har enligt 12 a §, kan det uppfattas som en brist i regleringen. Frågan bör övervägas ytterligare under den fortsatta beredningen.

Övriga lagförslag

Lagrådet lämnar förslagen utan erinran.