

Motion till riksdagen 2020/21:1700

av Mikael Damsgaard (M)

Anställningskydd

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att överväga att utöka möjligheten för arbetsgivare att undanta anställda från turordningen och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att utreda hur de krav som ställs på arbetsgivarna i samband med uppsägningar på grund av personliga skäl kan bli mindre långtgående och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om höga och oförutsägbara kostnader i samband med uppsägning och tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att arbetsgivaren mot ett avgångsvederlag ska kunna säga upp en tillsvidareanställning utan att saklig grund föreligger och tillkännager detta för regeringen.

Motivering

Grunden för att fler ska komma i arbete är att företag vill och vågar anställa. Det gäller inte minst mindre företag där många av de nya jobben växer fram. Ett skäl till att många företag inte vågar ta steget att anställa är oron kring situationer där företaget behöver minska antalet anställda eller när en enskild anställd inte fungerar i arbetet.

Lagen om anställningskydd är en central del i svensk arbetsrätt och skyddar arbetstagare från godtyckliga uppsägningar. Lagen om anställningskydd utformades emellertid i en tid då den svenska arbetsmarknaden såg väsentligt annorlunda ut jämfört med idag. Det finns nu mycket som talar för att dagens regelverk är alltför stelbent och leder till att många arbetsgivare tvekar inför att anställa. Det starka anställningskyddet leder också till inlåsnings effekter när människor blir kvar på sitt arbete av rädsla att lämna en fast anställning, även om det skulle finnas goda skäl att gå vidare.

Idag finns möjlighet för arbetsgivare med högst 10 anställda att undanta två personer från turordningen i samband med arbetsbrist. Syftet med den regeln är att det i ett mindre företag kan finnas enstaka anställda som är av avgörande betydelse för

företagets överlevnad. Behov av att undanta anställda från turordningen finns emellertid även i större organisationer.

Möjligheten att undanta anställda från turordningen bör därför utvidgas till att gälla alla arbetsgivare. Det finns också skäl att överväga om fler än två personer ska kunna undantas från turordningen. Genom en sådan förändring ges bättre förutsättningar att behålla nyckelkompetenser i samband med neddragningar.

Det uppstår ibland situationer där en arbetsgivare ser behov av att säga upp en anställd som inte fungerar på arbetsplatsen. För att en arbetsgivare ska kunna göra gällande att saklig grund föreligger krävs att stora brister hos den anställda kan påvisas.

Dessutom ställs mycket långtgående krav på att arbetsgivaren ska ha vidtagit åtgärder för att komma tillrätta med problemen liksom prövat omplaceringsmöjligheterna. För en mindre verksamhet kan det få allvarliga konsekvenser när en anställd inte klarar av sitt arbete, orsakar samarbetsproblem eller missköter sitt arbete på annat sätt.

För att fler ska våga anställa behöver mindre långtgående krav ställas på arbetsgivaren i samband med uppsägning på grund av personliga skäl. Regeringen bör därför tillsätta en utredning med uppdrag att föreslå hur de krav som ställs på arbetsgivarna i samband med uppsägningar på grund av personliga skäl kan bli mindre långtgående.

Vidare riskerar kostnaderna för en uppsägning att bli höga och oförutsägbara på grund av utdragna uppsägningstvister. För att minska den osäkerheten bör möjligheten att ogiltigförklara en uppsägning tas bort. Dessutom bör de skadestånd som kan utgå enligt lagen om anställningsskydd reduceras.

Regeringen bör också tillsätta en utredning för att se över möjligheten för arbetsgivare att ensidigt kunna avsluta en tillsvidareanställning utan att saklig grund föreligger. Arbetsgivaren bör då vara skyldig att betala ett avgångsvederlag som är väsentligt lägre än det skadestånd som en arbetsgivare behöver betala för att lösa upp anställningsförhållandet efter att en uppsägning blivit ogiltigförklarad av domstol.

Mikael Damsgaard (M)