



Stockholm 2021-08-30

Saco

## **R 49.21**

### **Remissvar: En reformerad arbetsrätt - för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds 2021:17**

Sveriges Psykologförbund har beretts möjlighet att lämna yttrande över rubricerade och vill lämna följande synpunkter.

Psykologförbundet ställer sig bakom genomförandet av principöverenskommelsen. Förbundet vill dock särskilt poängtera följande.

#### **Behov av större tydlighet i förarbetena**

Eftersom lagförslagen grundas på de krav och förslag som parter inom den privata sektorn på arbetsmarknaden utarbetat, måste särskilda krav ställas på tydlighet i förarbetena. Tillämpningen av lagen måste självklart kunna hanteras även inom den offentliga sektorn på arbetsmarknaden. Förbundet anser att utredningen inte i tillräcklig utsträckning tydliggjort konsekvenserna av utredningsförslagen i den delen.

När det gäller ”sakliga skäl” som grund för uppsägning anser förbundet att förarbetena mer precist än vad utredningen gjort måste klargöra i vilka delar detta innebär förändringar av gällande rätt och hur tillämpningen av det nya begreppet sakliga skäl ska hanteras. Både utredningen och parternas överenskommelse har angett som ett tydligt syfte förutsebarhet med förändringen. Det är därför av största vikt att förarbetena ger mer vägledning i förändringens innebörd. Även när det gäller komplexa samarbetsproblem, arbetstagares kritikrätt och hur arbetsgivarens fullgörande av sitt arbetsmiljöansvar är det av vikt att dessa faktorer belyses i förarbetena.

#### **Dispositiviteten av begreppet ”sakliga skäl”**

Utredningen har inte ansett att det kan antas medföra några svårigheter i praktiken att avgöra om en organisation på arbetstagar sidan är en sådan sammanslutning som avses i 6§ 3st MBL. Förbundet delar inte den slutsatsen vad gäller den offentliga sektorn. Här är de centrala förhandlingsparterna organiserade på ett sätt som kan riskera att göra den föreslagna regeln mycket svårtillämpad. Förbundet anser att utredningen hade behövt analysera detta.

## **Anställningen i samband med tvister med yrkande om ogiltigförklaring**

Konsekvenserna av att arbetstagaren efter att under en tvist kan ha förlorat sin anställning för att därefter, om en domstol bifaller ett yrkande om ogiltigförklaring, återigen vara anställd i samma anställningsförhållande har inte tillräckligt väl belysts och analyserats av utredningen.

Hur ser lagstiftaren på konflikten mellan de krav som ställs på den som är inskriven på arbetsförmedling att vara aktivt arbetssökande och beredd att ta erbjudna anställningar och att den gamla anställningen kan återfås? Förbundet efterlyser en analys av detta.

Andra regler i LAS bygger på en beräkning av anställningstid, t.ex. 11§ och 39§. Förbundet menar att det är rimligt att överväga om inte den ”mellantid” som kan uppstå i samband med en tvist som leder till ogiltigförklaring ska ses som tid i anställning vid tillämpningen av dessa LAS-regler. Detta har utredningen inte alls berört.

Sveriges Psykologförbund

Ulrika Edwinson  
Förbundsdirektör

Nils Erik Solberg  
Förbundsjurist