



LUND UNIVERSITY

Oförklarad olikhet inför lagen i nya Las sanktionssystem

Selberg, Niklas; Sjödin, Erik

Published in:
Lag & avtal: arbetsrättslig tidskrift

2022

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Selberg, N., & Sjödin, E. (2022). Oförklarad olikhet inför lagen i nya Las sanktionssystem. *Lag & avtal: arbetsrättslig tidskrift*, (3), 40-41.

Total number of authors:
2

Creative Commons License:
Ospecificerad

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Oförklarad olikhet inför lagen i nya Las sanktionssystem

2022-06-01 22:17

KOMMENTAR. Högre allmänt skadestånd till den som yrkat att en uppsägning ska ogiltigförklaras än till den som endast yrkat skadestånd. Denna olikhet inför lagen genomförs utan motivering i och med nya Las, skriver forskarna Niklas Selberg och Erik Sjödin.

Niklas Selberg och Erik Sjödin kommenterar aktuella arbetsrättsliga frågor ur rättsvetenskaplig synvinkel för Lag & Avtal. Niklas Selberg och Erik Sjödin är arbetsrättsforskare vid Lunds respektive Stockholms universitet.

En arbetstagare som brustit i sina åtaganden mot arbetsgivaren kan skiljas från sin anställning genom uppsägning eller avskedande. Arbetsgivaren kan emellertid välja att ha arbetstagaren kvar.

Valet mellan olika handlingsalternativ påverkas bland annat av vilka kostnader som ett felaktigt agerande skulle kunna leda till. Det har varit en officiell hemlighet att det förekommit ekonomiska incitament att välja avskedande framför uppsägning: Om det skulle bli tvist om avskedandet behöver arbetsgivaren inte betala lön under den tid som tvisten pågår.

Kostnader vid uppsägningar utreddes redan för tio år sedan i Uppsägningstvistutredningen (SOU 2012:62), men förslagen lades i byrålådan utan att ens

ha remissbehandlats. Frågan har dock återkommit i parternas Principöverenskommelse. Arbetsgivarens skyldighet att betala lön under tvist ska nu slopas.

Inte heller ska det gå att utverka ett intermistiskt beslut att anställningen ska fortsätta gälla. Dessa ändringar kommer påverka arbetsgivarens val mellan uppsägning och avskedande och förutsättningarna för tvisteförhandlingar.

Slopandet av kostnadsansvaret under tvist, som är en stor fördel för arbetsgivarna, kompenseras genom att det allmänna skadeståndet vid felaktiga avskedanden och uppsägningar höjs.

I Regeringens promemoria (Ds 2021:17) för genomförande av Principöverenskommelsen kom denna höjning till uttryck genom att en mening lades till i 38 § Las om att vid bestämmandet av ersättningen för kränkningen som lagbrottet innebar skulle hänsyn tas till syftet att motverka överträdelser av 7 och 18 §§ Las. Att arbetsgivaren inte längre skulle vara skyldig att betala lön under tvist samt att det inte längre skulle vara möjligt att utverka intermistiska beslut om anställningens bestånd beskrevs som en försvagning av ”regelsystemets allmänpreventiva funktion”.

Vidare pekade regeringen på att beloppen 135 000 kronor för en felaktig uppsägning och 190 000 kronor för ett felaktigt avskedande kom från parterna.

I propositionen (2021/22:176) har dock skadeståndshöjningen fått både en ny placering och en delvis ny innebörd. Las tillförs en ny regel i 38 a § av vilken följer att syftet att motverka lagöverträdelser ska

beaktas. Men, det föreskrivs att detta intresse enbart ska beaktas vid skadeståndsbedömningen när domstol ogiltigförklarar en uppsägning eller ett avsked.

Även om propositionen visar att Regeringen är medveten om att det är domstolarna som självständigt bestämmer skadeståndsbeloppen är det tydligt att man kräver en höjning av de idag aktuella beloppen om 80 000 kronor för en felaktig uppsägning och 125 000 kronor för ett felaktigt avsked. I propositionen nämns Principöverenskommelsens belopp, och därför utgår vi från att dessa kommer att utgöra utgångspunkt vid bestämmandet av det allmänna skadeståndets storlek enligt den nya 38 a § Las.

Ogiltighetstalan ska väckas inom snäva tidsfrister. Arbetsgivaren ska, om denna lämnat fullföljdshänvisning, underrättas om saken inom två veckor. Om arbetstagaren inte gör detta försvinner möjligheten att väcka talan om ogiltighet. Precis som idag ska det emellertid vara möjligt att väcka talan om endast skadestånd, och då är tidsfristen för att framställa anspråket fyra månader från uppsägningen eller avskedandet (41 § Las).

Arbetsdomstolens senaste dom om uppsägning och avskedande (AD 2021 nummer 67) rörde en arbetstagare vid ett lager i Skåne där det förekom oacceptabla ageranden.

Lagerarbetaren avskedades för att han inte skulle ha ingripit när en manlig arbetstagare tog strypgrepp på en kvinnlig kollega, och för att han skulle ha liusit vid den efterföljande

att han skulle ha gjort va den eftergånde utredningen.

Arbetsdomstolen menade att det inte förelåg någon skyldighet att ingripa för att avvärja den här typen av "handgripligheter" från andra arbetstagares sida. Inte heller fann domstolen visat att lagerarbetaren farit med osanning. AD ogiltigförklarade avskedandet och dömde ut allmänt skadestånd om 125 000 kronor.

Enligt dagens regler skulle det allmänna skadeståndet – det som kompenserar för den kränkning som lagöverträdelsen inneburit – ha bestämts till samma belopp även om arbetstagaren missat tidsfristen, och försatt sin chans att yrka ogiltighet av uppsägningen. Om en likartad situation skulle uppkomma efter den 1 oktober 2022 kommer saken hanteras annorlunda.

Om arbetstagaren för talan om ogiltighet och skadestånd och denna talan skulle vara framgångsrik så kommer det allmänna skadeståndet i normalfallet bestämmas till

190 000 kronor med beaktande av intresset att motverka lagöverträdelser enligt nya 38 a § Las. Men, om arbetstagaren skulle missa tidsfristen och därför inte yrkar ogiltighet, ska 38 § LAS tillämpas – och således blir de idag rådande skadeståndsnivåerna tillämpliga; det vill säga 125 000 kronor.

På detta sätt bestäms det allmänna skadeståndet, alltså ersättningen för den kränkning som lagöverträdelsen innebar, till olika belopp enbart med avseende på om talan om annan rättsföljd (ogiltighet av uppsägningen/avskedandet) förs samtidigt. Detta skulle inte ske om promemorians förslag genomfördes.

Regeringen ger i propositionen (proposition 2021/22:176, sidan 118 och framåt) sken av att det skulle vara remisskritik från Arbetsdomstolen som ligger bakom förslaget att knyta höjningen av skadeståndsnivåerna till endast ogiltighetstalan, men det stämmer inte (se [AD:s remissvar](#), sidan 16).

Regeringens allmänmotivering synes dessutom stå i direkt motsättning till konsekvenserna av lagtextens ordalydelse – ”Nivån på det allmänna skadeståndet påverkas inte av om arbetstagaren yrkat såväl ogiltigförklaring som skadestånd eller endast skadestånd för uppsägningen eller avskedandet.”

I och med nya Las kommer det finnas desto större anledning att inte missa de snäva tidsfristerna för att angripa en uppsägning eller avskedande och begära att anställningen ska fortgå. Den stora kostnaden för

arbetsgivare som felaktigt avskedat eller sagt upp inträder då uppsägningen/avskedandet ogiltigförklaras och arbetsgivaren därmed ska betala lön från det att anställningen upphörde. Den olikabehandling som nya Las föreskriver vid bestämmande av det allmänna skadeståndet framstår då som än mindre motiverad.

Det saknas motivering till att den nya 38 a § Las enbart ska vara tillämplig när domstol ogiltigförklarar uppsägningar och avsked och till att Regeringen ändrade promemorians förslag. Beredningen av detta lagstiftningsärende inger – för att tala med Lagrådet – betänkligheter. Regeringen påstår vidare att dess förslag överensstämmer med promemorians, och att remissinstanser ställt sig positiva till det.

Vi menar att det föreligger avgörande skillnader mellan propositionens och

skiljades mellan propositionens och promemorians förslag, och dessutom är vi inte övertygade om att remissinstanserna skulle ställa sig positiva till genomförande av något som skulle utgöra ett oförklarat avsteg från den grundläggande utgångspunkten att lika fall ska behandlas lika (jämför 1 kap. 9 § regeringsformen). Arbetsgivarens agerande och att det är fråga om ett otillåtet avslutande av en anställning är ju lika – det enda som är annorlunda är tidsfristerna och arbetstagarens yrkande.

Det går helt enkelt inte att motivera varken lagförslag utan förarbeten eller denna olikabehandling ifråga om skadeståndsnivåer.

Detta är en kommenterande text.
Skriventerna står för ställningstaganden i artikeln.