

# ”Uppsägning av personliga skäl – bör Finlands sak bli vår?”

TEMA: Arbetsrätt

Publicerad: 2020-02-19 09:26



**KRÖNIKA – av Jenny Lundberg, Specialist partner och Head of Employment och Josephine Lindgren, Associate, Employment Team på Hannes Snellman.**

**Januariöverenskommelsen innehåller** vagt formulerade, och mycket försynta, utfästelser om vissa förändringar av den svenska arbetsrätten. Bland annat om utökade undantag från de turordningsregler som idag gäller. Det vill säga, i huvudsak avsteg från den välkända principen ”sist in – först ut”. Den pågående utredningen väntas presentera fler möjligheter för arbetsgivare att undanta ett större antal personer från tillämpningen av de nuvarande reglerna och det är troligt att undantaget också kommer att kunna användas av alla företag oavsett storlek (idag är undantagsreglerna bara för bolag med högst tio anställda).

**Tidigare politiska utspel** med löften om en mer flexibel arbetsrätt har dock lett till få, eller inga, kännbara förbättringar för arbetsgivare. Så även om det under förhandlingarnas gång från vissa parter lyfts önskemål om en mer omfattande revidering av den svenska arbetsrätten än vad som framgår av själva januariöverenskommelsen finns det anledning att även fortsatt förhålla sig försiktigt skeptisk till de förändringar som den pågående utredningen kan tänkas resultera i.

**Vad som dessutom** helt lyser med sin frånvaro i januariöverenskommelsen är den fråga många företag tvingas lägga oproportionellt stora resurser på, nämligen den om uppsägningar som inte har med organisationsförändringar att göra: uppsägningar som görs av personliga skäl. En vanlig missuppfattning är att en uppsägning av personliga skäl alltid är kopplad till misskötsamhet, bristande kompetens eller mer allvarliga samarbetsproblem. Vår erfarenhet är dock att det minst lika ofta egentligen handlar om en dålig matchning.

**En relation som på objektiva kriterier** och på pappret borde vara lovande, kan visa sig vara allt annat än funktionell vid närmre granskning. Av den enkla anledningen att en stor del av förutsättningarna för en

fungerande relation bygger på personkemi och personlig interaktion. Saknas de parametrarna kommer det troligen inte att fungera, vilket ofta skapar en samarbetsproblematik som är svår att förhålla sig till både som arbetsgivare och arbetstagare. Oavsett hur väl en kandidats bakgrund passar bolagets objektiva kriterier för tjänsten i fråga måste det alltså också kännas rätt. Och det känner vi ju igen även från andra delar av samhället. Känns det inte bra? Swipe left. But in this case, look right. Eller East om vi ska vara noga. För tittar vi på vårt östra grannland Finland, som vi genom vår verksamhet har förmånen att arbeta väldigt nära, ser möjligheterna till, och processen för, uppsägning av personliga skäl helt annorlunda ut.

**För det första är de finska reglerna** om vad som ger en arbetsgivare rätt att säga upp av personliga skäl betydligt mer transparenta. I Sverige krävs en väsentlig grad av misskötsamhet för att en uppsägning av personliga skäl ska kunna aktualiseras. Det är i grunden givetvis en mycket god utgångspunkt. Däremot finns det en stor osäkerhet kring vilka beteenden arbetsgivaren behöver acceptera, och särskilt rörande när en arbetsgivare har ansetts göra tillräckligt för att lösa situationen på annat sätt än genom uppsägning. Osäkerheten om utfallet vid en eventuell tvist skapar praktiska tillämpningsproblem och gör att många arbetsgivare faktiskt inte vågar gå vidare med uppsägningar av personliga skäl, vilket ofta inverkar negativt på såväl verksamheten som övriga anställdas arbetsmiljö.

**Även i Finland** krävs en väsentlig grad av misskötsamhet, men tolkningen av, och tydligheten kring, vad som anses utgöra ett beteende som en arbetsgivare inte ska behöva acceptera är helt annorlunda. Den svenska gråzonen är ett problem, för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Det är svårt att hitta något annat exempel där två parter ingår avtal med varandra där det accepteras att ramarna för den ena partens prestation är så oklara. Ingen vinner på det. Till detta måste också tilläggas en annan mycket viktig aspekt, nämligen att den anställde ytterst sällan är omedveten om matchningsproblematiken. Tvärtom. Det krävs ju som bekant två för att dansa tango (en aktivitet som för övrigt ofta tillskrivs våra finska vänner).

**Men de inlåsnings effekter** som den svenska arbetsrätten skapar bidrar inte till incitament för arbetstagare att pröva sina vingar på andra arbetsplatser. I stället pågår ett stort antal anställningar år ut och år in, trots att båda parter egentligen skulle vara mer betjänta av en annan lösning. Det är inte bara marknadsekonomiskt frånvänt utan också nedbrytande för de organisationer som drabbas, och framför allt för individen.

**Den andra stora skillnaden** ligger i själva processreglerna. Om en anställd i Finland sägs upp med hänvisning till personliga skäl upphör anställningen i samband med det, oavsett en framtida domstolstvist. Det enda undantaget är för tjänstemän i statlig/kommunal tjänst. I Sverige har en anställd som bekant i de flesta fall en rätt att kvarstå i anställning under hela den tid som domstolsprocessen tar.

**I dagsläget uppgår** det normalt sett till betydligt mer än ett år. Visserligen får den anställde full lön och förmåner, och är i princip alltid arbetsbefriad, men inte nödvändigtvis med någon rätt att ta annan anställning under tiden eftersom anställningen ju formellt fortsatt pågår. Det skapar en fullständigt bisarr inlåsnings effekt som håller individer borta från arbetsmarknaden enbart av den anledningen att de söker skadestånd från sin före detta arbetsgivare. Visst, den formella ståndpunkten i rättsprocessen är givetvis att den anställde vill ha tillbaka sin anställning och inte enbart söker ekonomisk ersättning för en påstått felaktig uppsägning. Och visst, det teoretiska resultatet är att det också blir utgången av processen om den anställde vinner.

**Men som bekant erbjuder LAS** möjligheten för företag som gått förlorande ur en sådan tvist att köpa sig ur den situationen genom att betala ut de skadestånd som lagen föreskriver. Det gör hela processen till en chimär, för vad utgången än blir kommer den anställde aldrig att få tillbaka sin anställning.

**Reglernas utformning påverkar** dessutom transparensen negativt eftersom det i stort sett alltid är mer fördelaktigt för arbetsgivaren att ingå en överenskommelse med den anställda, genom vilken denne lämnar sin anställning i utbyte mot viss ekonomisk ersättning, än att inleda ett uppsägningsförfarande. Därför är det ytterst få fall som överhuvudtaget leder till ett domstolsavgörande. Att uppsägning av personliga skäl i praktiken i princip har ersatts av utköpsförhandlingar skapar också en annan form av godtycklighet och oförutsebarhet eftersom arbetstagarens ersättning är beroende av parternas förhandlingsvana och eventuella ombud. Vi ser dessutom ett ointresse från fackliga organisationer att bistå sina medlemmar i förhandlingar kring den typen av överenskommelser, vilket ofta lämnar den anställda helt ensam i processen.

**Om reglerna kring uppsägning** av personliga skäl inte ska förtydligas finns det mot den bakgrunden skäl att åtminstone överväga andra lösningar för att skapa en mer förutsebar arbetsmarknad. Det skulle till exempel kunna vara att arbetsgivare alltid har möjligheten att säga upp en anställd, men till en förutbestämd extra kostnad i fall då saklig grund saknas. Det skulle skapa större flexibilitet samtidigt som arbetstagarens ersättning inte skulle vara avhängig närmast slumpartade faktorer.

**Mot bakgrund av erfarenheter** av tidigare debatter i ämnet och för att förekomma diskussionerna i kommentarsfältet: vi driver naturligtvis inte tesen att arbetsgivare lättvindigt och på lösa grunder ska kunna säga upp en anställd. Det skulle inte gynna någon. Däremot borde det rimligen ligga i allas intressen att ramarna för anställningen tydliggörs. De alternativ som står till buds idag är inte värdiga vare sig anställd eller arbetsgivare. Förvisso är utredningen baserad på januariöverenskommelsen för närvarande pausad med anledning av avtalsrörelsen.

**Så Finlands sak** kommer knappast bli den svenska modellen i vår. Men den kan fortfarande bli vår.

**DAGENS JURIDIK**

red@dagensjuridik.se