

Utrikesdepartementet  
103 33 Stockholm

## Översyn av myndighetsstrukturen för Sverige-, handels-, och investeringsfrämjande (DS 2011:29)

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna remissvar avseende departementsskrivelsen 2011:29 om översyn av myndighetsstrukturen för Sverige-, handels-, och investeringsfrämjande.

Arbetsgivarverket har som uppgift att utveckla och samordna den statliga arbetsgivarpolitiken och avgränsar sitt remissvar till att påpeka de problemställningar som i detta fall kan uppstå i samband med omställning, såsom arbetsrättsliga och avtalsmässiga konsekvenser förknippade med övergång av verksamhet och nedläggning.

Arbetsgivarverket avstår därmed från att yttra sig över förslagen i sakfrågan som rör att investeringsfrämjandet som idag sker genom Invest Sweden, förs över till Exportrådet och blir en del av dess statliga uppdrag.

Utredaren pekar på de kostnader som kan uppkomma vid en sammanslagning vilket Arbetsgivarverket också vill betona, särskilt när frågan berör överföring av personal mellan olika avtalsområden. Arbetsgivarverket vill särskilt uppmärksamma att i den mån det vid en eventuell verksamhetsövergång finns anställda som omfattas av det statliga avtalet "Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands" (URA), så kommer detta att kräva en särskild hantering som också kan innebära särskilda kostnader. En särskild hantering behöver också ske rörande den grupp som är lokalt anställda vilket utredaren också konstaterat.

Utredaren anser under rubrik 11.2.2 att den beskrivna sammanslagningen "innebär en verksamhetsövergång i enlighet med lagen om anställningsskydd paragraf 6b". Arbetsgivarverket vill dock poängtera att det är den mottagande arbetsgivaren som har att bedöma huruvida verksamhetsövergång enligt 6 b § anställningsskyddslagen föreligger. Frågan kan sedan prövas efter övergången och då enbart av domstol, vanligtvis Arbetsdomstolen. Avgörande för om det är fråga om en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS eller ej är om den verksamhet eller del av verksamhet som gått över kan beskrivas som en bestående organisatorisk enhet. Om det således enbart är arbetsuppgifter som förs över eller om arbetet omedelbart organiseras och utförs på ett helt annat sätt i den nya organisationen kan detta tala emot en tillämpning av 6 b § LAS. Av utredningen framgår till exempel att investeringsfrämjandet både kan ske i en egen expertenhet och integreras i de branschvist indelade enheterna som redan finns på Exportrådet.

Regeringen kan ange sin syn på hur mottagande arbetsgivare bör hantera övergången och även ange förutsättningarna för förändringen utifrån det ställningstagandet. Men

mottagande arbetsgivare, särskilt då denne inte är en myndighet som lyder under regeringen, kan göra en annan bedömning. Det är således också mottagande arbetsgivare som står risken för en felaktig bedömning, med allmänt samt ekonomiskt skadestånd och fortsatt anställning för berörd arbetstagare som konsekvens.

Om mottagande arbetsgivare bedömer att det är fråga om en verksamhetsövergång i anställningsskyddslagens mening innebär detta att samtliga arbetstagares rättigheter och skyldigheter vid tidpunkten för övergången går över till förvärvaren, om inte den enskilde arbetstagaren väljer att tacka nej. Detta gäller inte bara "fast anställd personal", som uttrycks av utredaren under rubrik 11.2.2, utan såväl tillsvidareanställda som tidsbegränsat anställda arbetstagare. Även villkor enligt kollektivavtal kan komma att tillämpas under en övergångstid hos mottagande arbetsgivare.

Om verksamhetsövergången innebär övertalighet hos mottagande arbetsgivare hanteras arbetsbristen efter övergången av mottagande arbetsgivare, och inte av "övergångsorganisationen", enligt regelverket för uppsägning på grund av arbetsbrist. Detta innebär således att mottagande arbetsgivare inte kan säga upp de arbetstagare "man inte vill ha kvar" som uttrycks under rubrik 11.2.2. Med anledning av vad utredaren skriver angående lön under uppsägningstid och det statliga trygghetsavtalet vill Arbetsgivarverket göra följande förtydliganden. Under uppsägningstiden har arbetstagarna rätt till lön enligt anställningsskyddslagen och *eventuellt* även andra förmåner enligt kollektivavtal, se 28 § 1 och 3 st. MBL.

Avslutningsvis vill Arbetsgivarverket kommentera utredarens resonemang kring det informationsmaterial som Invest Sweden idag tar fram. Utredaren skriver "Svenska institutet skulle kunna ta över rollen som ansvarig för att ta fram denna typ av information under förutsättning att resurser tilldelas eller omfördelas". Arbetsgivarverket vill poängtera vikten av att överväga för- och nackdelar med att genomföra samtliga förändringar vid ett och samma tillfälle respektive olika tillfällen ur såväl ett ekonomiskt perspektiv som ur ett kompetensförsörjningsperspektiv.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Göran Ekström. Vid den slutliga handläggningen deltog Dan Hultgren, expert i utlandsvillkor, rådgivare Maria Wennerström, arbetsrättsjurist Hedda Mann, enhetschef Elisabet Sundén Ingeström och rådgivare Maria Hedin Nordling, föredragande.



Göran Ekström



Maria Hedin Nordling