

Enheten för rätts- och försäkringsfrågor
Chefjurist Karl Pfeifer

Näringsdepartementet
103 33 STOCKHOLM

Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv (DS 2002:56)

Sammanfattning

Arbetsgivarverket anser att arbetsrätten bör ses över i ett samlat sammanhang.

Tidigare utredningsförslag om att F-skattesedel ska ses som en presumtion mot ett arbetstagarförhållande bör genomföras.

Regler om tidsbegränsade anställningar ska vara enkla och förutsebara samt anpassade till verksamhetens krav. Vikariatsanställningar bör inte vara begränsade i tiden utan ska kunna avse vikariatsbehovet. Annan tidsbegränsad anställning bör kunna avtalas upp till tre år för att tillgodose behov av att anställa för särskilda arbeten och uppdrag. Föreslagen sanktion mot felaktigt tidsbegränsad anställning är intressant, men beloppen är för höga. Kvalifikationstiden för företrädesrätt ska inte förkortas.

Föreslagen kodifiering av lojalitetsplikten i anställningsavtal är olämplig. Frågan har en särskild betydelse på det statliga avtalsområdet. Detta borde ha be-lysts av utredningen.

Förslaget om samråd med arbetstagaren vid en förändring av arbets- eller anställningsförhållandet som alternativ till förhandlingar med den fackliga organisationen är meningslöst eftersom kravet på samtidig underrättelse till organisationen medför dubbla förfaranden för arbetsgivaren.

Grunden för förslaget om kodifiering av bastubadarprincipen bygger på en beskrivning av rättsläget som kan ifrågasättas. Förslaget innebär en utvidgning av domstols prövningsmöjlighet av arbetsledningsbeslut.

Arbetsgivarverket ifrågasätter om en ändring av 7 § LAS för att bestämmelsen bättre ska passa med Arbetsdomstolens praxis är rätt riktning för en anpassning mellan lag och praxis.

Användandet av konkurrensklausuler bör ske med försiktighet. Det finns dock verksamheter där konkurrensklausuler är motiverade. Föreslagen begränsning påverkar inte kollektivavtal som finns på det statliga området. Lagstiftaren bör

dock vara försiktig med att ändra underliggande normer på områden där det finns reglering i kollektivavtal.

Förslaget att uppsägningstid för en föräldraledig börjar löpa först när ledigheten upphör är svårt att argumentera emot. Arbetsgivarverkets principiella uppfattning är dock att arbetstagare vid arbetsbrist ska sägas upp enligt turordning och uppsägningstid som följer av lag eller avtal.

Ett förbud mot diskriminering av den som är föräldraledig godtas, men regeln bör placeras i föräldraledighetslagen.

Inledning

Stora delar av den svenska arbetsrätten utformades på 1970-talet och var måhända anpassad till den tidens arbetsliv. Den utveckling som skett sedan dess, till exempel IT, internationalisering, mobilitet och alternativa produktionsformer ställer nya krav på arbetsrätten. Även arbetstagarnas krav på anpassning av arbetet till skilda förhållanden utifrån individuella överväganden ställer nya krav på arbetsrätten.

Genom EG-medlemskapet har EG-rätten tillfört den nationella svenska arbetsrätten nya regler. Denna implementering har inte alltid varit lyckad. Nya regler har ibland lagts till utan att äldre regler tagits bort. Denna överlagring innebär att reglerna blir svåra att överblicka och leder till dubbelarbete för arbetsgivarna. Det mest tydliga exemplet på en sådan misslyckad implementering är arbetstidsdirektivet och arbetstidslagen. Det finns regler i arbetstidsdirektivet som inte korresponderar med reglerna i arbetstidslagen. Reglerna i direktivet om dygnsvila och högsta tillåtna arbetstid borde ersätta arbetstidslagens regler om nattvila, veckovila, ordinarie arbetstid och övertid för att det inte ska föreligga en skyldighet att tillämpa två regelsystem som på två olika sätt reglerar samma fråga, nämligen hur mycket arbetstid som ska få tas ut och förläggas under viss tid. Om arbetsgivarens möjligheter att ta ut och förlägga arbetstid begränsas från två olika håll blir givetvis utrymmet för utläggning av arbetstid snävare än om begränsningen görs på ett sätt. Implementeringen har således inneburit en ogenomtänkt begränsning av arbetsgivarens möjligheter att anpassa arbetstiden efter verksamhetens krav.

Ett annat exempel är det tillägg i 15 § MBL om arbetsgivarens skyldighet vid uppsägning på grund av arbetsbrist, som är en följd av EG-rätten. Detta tillägg borde rimligen ha lett till anpassningar av MBL:s regler i 11 och 19 §§ om förhandlings- och informationsskyldighet. Så har dock inte skett. Med den nuvarande ordningen har arbetsgivare som står inför en nedragningsituation skyldighet att följa reglerna om förhandlingsskyldighet gentemot de fackliga organisationerna i 11 och 19 §§ MBL och reglerna i 15 § MBL om skriftlig information till motparten i vissa där särskilt angivna avseenden. Detta leder till ett dubbelarbete som inte fyller något avsett ändamål.

Den framväxande diskrimineringslagstiftningen har ett gott syfte, men utformningen av reglerna är tviste- och processdrivande och leder till uppgörelser och domar, med förpliktelser för arbetsgivaren, som sannolikt inte alltid är materiellt riktiga.

Utredningen hade till uppgift att överväga nya regler som bland annat är ändamålsenliga för ett flexibelt arbetsliv med hög förändringstakt. Arbetsgivarverket anser dock att utredningen inte har lyckats med detta.

Mot den beskrivna bakgrunden ovan samt med hänsyn till utredningsresultatet anser Arbetsgivarverket, att det är angeläget att utreda arbetsrätten i ett samlat sammanhang.

Remissvaret följer i stora drag utredningens uppställning.

Arbetsagarbegreppet

Arbetsagarbegreppet var tidigare ett område som orsakade osäkerhet och många tvister. Denna typ av tvister har dock minskat och förekomsten av olika former för att få arbete utfört har vunnit större acceptans i arbetslivet.

Arbetsgivarverket anser att lagstiftningen bör vara utformad så att parternas avsikt i ett avtal ska respekteras. Detta gäller oavsett om det är fråga om ett anställningsavtal, uppdragsavtal eller avtal mellan företagare. Det är givetvis angeläget att det finns en förutsebarhet av utfallet av en tolkning eller prövning av ett avtal redan i samband med att avtalet sluts.

Redan 1992 års arbetsrättsutredning (SOU 1993:32 s. 86 och 239) föreslog att om en part åberopade F-skattesedel så skulle det leda till att parten inte betraktades som arbetstagarare. Förslaget ledde inte till lagstiftning den gången. Arbetsgivarverket anser till skillnad från utredningen att förslaget bör realiseras, då det skulle tillgodose både respekten för parternas avtalsavsikt som förutsebarheten.

Anställningsskyddet och uppdelningen mellan uppsägning av personliga skäl respektive på grund av arbetsbrist

Utredningen valde efter ställningstagande på ett sent stadium i sitt arbete att dra tillbaka sitt förslag i denna del vilket Arbetsgivarverket anser vara tillfredställande. Ett förslag skulle på allvar ha hotat principen att det är arbetsgivaren som har att helt själv göra de företagsekonomiska överväganden som ligger till grund för uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Redan nuvarande praxis i Arbetsdomstolen gör det möjligt att pröva fingerade arbetsbristuppsägningar vilket ger arbetstagararna ett fullgott skydd. Arbetsgivarverket vill emellertid framhålla att den nya lagstiftningen som ska hindra diskriminering av olika grupper öppnar nya möjligheter att angripa uppsäg-

ningar på grund av arbetsbrist. Mot bakgrund av hur bevisbördan är fördelad i den typen av mål kan dock resultatet bli domar med ett materiellt felaktigt resultat och enligt Arbetsgivarverkets mening finns det anledning att noga följa utvecklingen på detta område.

Tidsbegränsade anställningar

Förutsättningen för tidsbegränsad anställning m.m.

Den nuvarande systematiken i anställningsskyddslagen bygger på principen att anställningsavtal gäller tillsvidare. Endast i de fall som lagen anger är det tillåtet att anställa för begränsad tid. Den nuvarande uppräkningsgrunder för tidsbegränsad anställning är paradoxalt nog både omfattande och behäftad med begränsningar. Den är detaljerad, svåröverskådlig och innehåller stora inslag av osäkerhet och bristande förutsebarhet. Dessutom fordrar tillämpningen ingående kunskap om domstolspraxis eller tillgång till arbetsrättslig expertis. Eftersom företeelsen tidsbegränsad anställning är utomordentligt vanlig, och ofta hanteras långt ute i organisationer och av små arbetsgivare är det otillfredsställande att reglerna är så svåra att tillämpa.

Arbetsgivarverket anser att reglerna borde vara enkla, förutsebara och överskådliga. Dessutom bör reglerna vara anpassade till de marknads- och verksamhetskrav som ställs på företag och myndigheter. Den omfattande rätt till ledighet som föreligger för olika ändamål kräver rimliga möjligheter för arbetsgivare att anställa arbetstagare som vikarier utan att vikariatet efter en viss tid ska omvandlas till en tillsvidareanställning.

Vidare anser Arbetsgivarverket att arbetsgivare med begränsade arbetsuppgifter vid sidan av den vanliga verksamheten måste kunna anställa arbetstagare för begränsad tid. Den nuvarande möjligheten att anställa för arbetets särskilda beskaffenhet har i praxis visat sig vara högst begränsad. Många statliga arbetsgivare får tidsbegränsade uppdrag och ofta även tidsbegränsade ekonomiska medel för dessa uppdrag. Sådana förhållanden borde vara en legitim grund för tidsbegränsade anställningar, vilket dessvärre inte är fallet med dagens regler och den praxis som utvecklats.

Arbetsgivarverket anser därför att de nuvarande reglerna för tidsbegränsad anställning ska reformeras. Utredningens förslag är dock inte lösningen på de problem som Arbetsgivarverket beskriver.

Vikariatsanställningar

Utredningens förslag innebär i praktiken att en vikarie även fortsättningsvis kan anställas för en tid av högst tre år. Detta är givetvis inte rimligt om behovet för att vikariatsanställa är längre utan att för den skull motivera tillsvidareanställningar. Arbetstagares rätt till ledighet för olika anledningar är långtgående och ofta är det svårt att förutse när den ordinarie innehavaren kommer tillbaka i arbete.

Annan tidsbegränsad anställning

Utredningen föreslår att arbetsgivaren och arbetstagaren ska få avtala om annan tidsbegränsad anställning för högst 18 månader. Arbetsgivarverket anser att det är ett bra förslag i och för sig, då det undanröjer den osäkerhet och bristande förutsebarhet som är förknippad med de gällande reglerna om anställning för arbetets särskilda beskaffenhet. Att förslaget skulle ersätta regeln om anställning för arbetets särskilda beskaffenhet är dock inte rimligt. Även om de nuvarande reglerna är behäftade med osäkerhet och alltför kraftiga begränsningar med krav på arbetets särart, så medger reglerna i och för sig längre tidsbegränsade anställningar än 18 månader, och den möjligheten för längre anställningar är nödvändig. Arbetsgivarverket anser att en möjlighet att anställa för åtminstone tre år måste tillskapas.

I sammanhanget vill Arbetsgivarverket framhålla att det förhållandet att parterna kan träffa kollektivavtal om längre tidsbegränsade anställningar än lagen medger inte är någon lösning på de problem som Arbetsgivarverket beskriver ovan. Det har i praktiken visat sig vara utomordentligt svårt att på det statliga avtalsområdet få sådana avtal till stånd annat än i mycket speciella undantags-situationer.

Sanktioner för felaktiga tidsbegränsade anställningar

Utredningens förslag, att de nuvarande reglerna om sanktioner mot tidsbegränsade anställningar i strid med lagens regler ska ändras från skadestånd och tillsvidareanställning till en form av särskilt vederlag, alternativt fortsatt anställning, är intressant. Arbetsgivarverket anser dock att de föreslagna nivåerna är alltför höga för att vara realistiska.

En anställning som är felaktigt tidsbegränsad och som uppgår till 37 månader skulle med förslaget leda till ett särskilt vederlag på drygt 12 månadslöner (en tredjedels månad för varje anställningsmånad). Detta ska jämföras med lagens uppsägningstid för en tillsvidareanställd person med lika lång anställningstid. Denne skulle få en uppsägningstid på två månader. En anställning som är felaktigt tidsbegränsad och som uppgår till 19 månader skulle leda till ett särskilt vederlag på sex månadslöner, att jämföra med uppsägningstiden på en månad för en tillsvidareanställd. Exempelen är valda för att de motsvarar den tid då felaktigheten i anställningen typiskt sett kan tänkas leda till tvist.

Arbetsgivarverket ställer sig dock positivt till förslaget att det särskilda vederlaget inte ska betalas till arbetstagaren om arbetsgivaren erbjuder arbetstagaren fortsatt anställning. Förslaget är i denna fråga ett välkommet fjärmande från den nuvarande ordningen att skadestånd enligt lagen, ska betalas till arbetstagaren, även om arbetsgivaren vid en felaktig tidsbegränsning av anställningen erbjuder fortsatt anställning.

Kortare kvalifikationstid för företrädesrätt och utvidgning till andra fall än arbetsbrist

Utredningens förslag att förkorta kvalifikationstiden för företrädesrätt från tolv till sex månader är endast motiverad med att den (kvalifikationstiden) är ”alltför lång för att medföra ett adekvat skydd inom ramen för det system som föreslås”. Med den logiken skulle kvalifikationstiden naturligtvis kunna göras ännu kortare. Arbetsgivarverket anser att det inte finns några motiv för att förkorta den nuvarande kvalifikationstiden. Tvärtom behövs tiden för att kunna bedöma om en arbetstagare är lämplig för arbetet. Provanställning på sex månader är för kort tid för detta, särskilt i fall då arbetstagaren är frånvarande (vilket inte är ovanligt) under en inte obetydlig tid av anställningsperioden. Om utredningens förslag genomförs, kan det antas att kraven på arbetstagare som anställs kommer att öka eftersom provotiden är kort. Dessutom medför företrädesrätten också avsevärt med administrativt arbete för arbetsgivaren, vilket skulle öka om kvalifikationstiden kortas.

Utredningen föreslår att reglerna om vikariat skall stramas upp så att personanknytningen blir starkare. Arbetsgivarverket motsätter sig detta bland annat mot bakgrund av att det måste vara möjligt att vikariatsanställa på en ledig befattning som en annan arbetstagare lämnat under tid som åtgår för återrekrytering. Detta skulle omöjliggöras med utredningens förslag.

Utredningens förslag att företrädesrätten ska gälla även i fall då anställningen har upphört på grund av personliga skäl är helt orimligt och stötande. Det är inte grundat varken på krav från någon av parterna eller utredningsdirektiv.

Lojalitet och samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

Inledningsvis vill Arbetsgivarverket påpeka att Arbetsgivarverket i utredningen framfört att frågan om lojalitet i anställningen på det statliga avtalsområdet i väsentliga delar har en annan innebörd än vad som är förhållandet på andra arbetsmarknadssektorer. På den privata sektorn är möjligheterna att i avtal reglera vad som krävs i anställningen betydande.

På det statliga avtalsområdet har arbetstagare, med stöd i grundlagarna, möjlighet att öppet (och även osakligt) kritisera sin arbetsgivare och dennes verksamhet på ett sätt som på ett annat område skulle betraktas som illojalt. Arbetstagarna på det statliga avtalsområdet har möjlighet att genom tryckta skrifter konkurrera med sin arbetsgivare utan att detta kan hindras. Tryckta skrifter kan inte heller stoppas såsom förtroendeskadliga. Vidare har arbetstagare i staten ett omfattande skydd mot hälsokontroller inklusive drogtestar som på andra områden skulle anses vara självklara. Arbetsgivarverket anser att det hade varit intressant att få detta förhållande belyst och problematiserat.

Arbetsgivarverket har gett utredningen konkreta fall där intresset av yttrandefrihet är svårt att förena med vissa myndigheters verksamhet. Ett av de fallen, ett exempel som ingalunda är konstruerat, gäller rimligheten i att hysa främ-

lingsfientliga åsikter och samtidigt inneha anställning vid Utlänningsnämnden som ska utreda asylsökandens skäl. En anställning vid en sådan myndighet, där utsatta personer måste hysa stor tilltro till myndigheten och dess personal, kräver givetvis att handläggarna inte ska kunna ifrågasättas.

Kodifiering av lojalitetsplikten

Även om utredningens förslag att kodifiera lojalitetsplikten och göra den synlig i och för sig är vällovligt, anser Arbetsgivarverket att förslaget kan ifrågasättas. Varje försök att skriva ned praxis riskerar att förskjuta densamma. En praxis bygger ofta på ett omfattande material av doktrin och domstolsavgöranden utvecklade under lång tid. Detta låter sig inte så lätt fångas i tre meningar.

Samråd och godtagbara skäl vid viktigare förändring av arbetsförhållanden för enskild arbetstagarare

Utredningens förslag att arbetsgivaren inför viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållanden för en enskild arbetstagarare, som ett alternativ till att förhandla med den fackliga organisationen, kan samråda med den berörda arbetstagararen är i och för sig intressant. Ett sådant förfarande enligt de föreslagna reglerna kräver emellertid att arbetsgivaren samtidigt ska varsla den fackliga organisationen. Därmed finns risk för dubbla förfaranden och då är det egentligen meningslöst. Redan med dagens regler kan arbetsgivaren parallellt med förhandlingar med den fackliga organisationen, samråda med den berörda arbetstagararen.

Den föreslagna regeln att arbetsgivaren ska kunna visa godtagbara skäl för åtgärd enligt ovan sägs, så som Arbetsgivarverket uppfattat motiveringen, vara en kodifiering av den så kallade bastubadarprincipen (AD 1978 nr 89). Arbetsgivarverket anser att utredningens beskrivning av rättsläget kan ifrågasättas. Enligt Arbetsgivarverket är den nu föreslagna regeln en betydlig utvidgning av Arbetsdomstolens prövningsrätt av arbetsledningsbeslut. I den aktuella domen uttalar Arbetsdomstolen att prövningsrätten föreligger vid *omplacering på grund av skäl som är att hänföra till arbetstagararen personligen och som får särskilt ingripande verkningar såväl med hänsyn till arbetsuppgifterna som anställningsförmåner och anställningsförhållandet i övrigt* (Arbetsdomstolens domar 1978 sid. 704). Som framgår av det kursiverade som är citerat ur domen är prövningsrätten betydligt mer begränsad enligt gällande praxis än vad som följer av utredningens förslag. Arbetsgivarverket anser att domstolar inte ska belastas med allehanda tvister om mer vardagliga arbetsledningsbeslut. Förslaget kan bli processdrivande.

Utvidgning av arbetsgivarens skyldigheter vid uppsägning

Utredningen föreslår att 7 § i LAS ska ändras för att bättre uttrycka principen att uppsägning ska vara en yttersta åtgärd som får sättas in först när alla andra möjligheter att lösa problemet har uttömts, och att det åligger arbetsgivaren att

överväga alla skäligena möjligheter som står till buds för att lösa problemet i verksamheten utan att arbetstagare behöver sägas upp.

Detta skulle komma till uttryck genom att paragrafens andra stycke utöver omplaceringsskyldigheten som föregår en uppsägning får ett tillägg som innebär att uppsägning inte är sakligt grundad, om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren vidtar andra åtgärder för att undvika uppsägning.

Arbetsgivarverket kan ge utredningen rätt i att den ovan beskrivna principen inte kommer till uttryck i den nuvarande lagtexten, men skälet till det är enligt Arbetsgivarverket att Arbetsdomstolen i sin praxis faktiskt har fjärrat sig från lagtexten som endast talar om omplaceringsskyldighet. Genom förslaget flyttas lagtexten fram för att bättre passa med Arbetsdomstolens praxis. Det kan ifrågasättas om detta är den rätta vägen att gå. Snarare är det beskrivna problemet en intressant utgångspunkt för en principiell diskussion om hur fri i förhållandet till lagtexten som Arbetsdomstolen ska vara i sitt dömmande.

Arbetsgivarverket befarar att förslaget kommer att utvidga arbetsgivarens skyldigheter vid en uppsägningssituation. Den föreslagna lagtexten ger utrymme för att angripa uppsägningar med grunder som ligger farligt nära frågor som handlar om arbetsgivarens rätt att ensam bestämma i företagsledningsfrågor. Även utvidgade krav på arbetsgivarna, ställda av Arbetsdomstolen i kommande praxis, att ansvara för rehabilitering och kompetensutveckling kan förutspås, om förslaget genomförs.

Mot bakgrund av det sagda avstyrker Arbetsgivarverket förslaget.

Konkurrensklausuler

Utredningen föreslår att det ska införas en begränsning av möjligheten att ha klausuler om konkurrensförbud i anställningsavtal. Bestämmelsen förslås bli dispositiv.

Arbetsgivarverket anser att konkurrensklausuler ska tillämpas med försiktighet, men att det finns verksamheter där det är högst motiverat. Det kan finnas verksamheter där det finns stora kostnader för utbildning av personal och där denna utbildning måste kunna skyddas under en viss tid. Detta är till exempel förhållandet inom försvarets flygverksamhet. Under vissa konjunkturcykler är försvarets piloter mycket eftertraktade. Att utbilda piloter är mycket kostsamt och det tar tid. Därför finns det inom försvaret ett kollektivavtal som innehåller regler om generös ersättning under en begränsad tid mot att arbetstagaren förbinder sig att inte ta anställning som pilot hos en annan arbetsgivare. Även om avtalet är balanserat, så innehåller det moment som för en utomstående betraktare kan uppfattas som konkurrensbegränsande.

Utredningens förslag och motiv är så formulerade att detta kollektivavtal inte kan påverkas. Man bör dock inte bortse ifrån att kollektivavtal, som finns på områden där de underliggande normerna förändras, kan ifrågasättas av någon

part i avtalet. Den ena parten kan ges en helt ny förhandlingsposition med en ny underliggande norm. Arbetsgivarverket anser principiellt att lagstiftaren ska gå varsamt fram med förslag på sådana områden där det finns kollektivavtal, om det inte finns mycket tunga skäl som motiverar reglering. Arbetsgivarverket kan inte se några problem på sitt avtalsområde som motiverar en reglering. Hur det förhåller sig på andra områden är givetvis svårt för Arbetsgivarverket att ha en djupare kunskap om. Mot bakgrund av erfarenhet på det statliga området anser Arbetsgivarverket att en reglering är obehövlig.

Skyddet för föräldralediga arbetstagare

Uppsägningstiden för föräldralediga förskjuts under ledigheten

Utredningen har efter tilläggsdirektiv därom föreslagit att skyddet för föräldralediga arbetstagare ska förstärkas. Motivet för förslaget sägs vara att gravida och föräldralediga missgynnas i arbetslivet.

Ett av utredningens förslag innebär att uppsägningstiden för den som är föräldraledig börjar löpa först när arbetstagaren återupptar sitt arbete.

Det är givetvis svårt att argumentera emot ett förslag som tar sin utgångspunkt i att föräldralediga missgynnas. Arbetsgivarverkets principiella uppfattning är dock att arbetstagare vid arbetsbrist ska sägas upp enligt sin placering i turordning och med den uppsägningstid som följer av lag eller avtal. Den föreslagna regeln kan i vissa fall komma att innebära att ytterligare en arbetstagare sägs upp om kostnaderna/personalen måste reduceras för att samma besparing ska uppnås. Det kan ifrågasättas om man därmed uppnått någon förbättring för arbetstagarna som helhet. Om regeln införs är dock placeringen i anställnings-skyddslagen riktig.

Diskrimineringsförbud i jämställdhetslagen

Vidare föreslår utredningen att jämställdhetslagens regler om förbud mot diskriminering ska ges en motsvarande tillämpning när en arbetsgivare missgynnar en arbetstagare som tar sin rätt till ledighet i anspråk.

Arbetsgivarverket har i och för sig ingen invändning mot en regel som förbjuder missgynnande av föräldralediga. Arbetsgivarverket vill dock framhålla att regelns placering i jämställdhetslagen medför att det blir *den* lagens processregler som blir tillämpliga. I sådana tvister kommer således reglerna om delad, eller snarare omvänd, bevisbörda att tillämpas.

Arbetsgivarverket befarar att det kan leda till att arbetsgivare inför faktumet att en tvist kan hamna i domstol väljer att förlikas med en arbetstagare inte endast i fall där arbetsgivaren gjort fel, utan även i fall där arbetsgivaren gjort rätt men inser att man inte kommer att kunna bevisa det i domstol. Arbetsgivarverket anser att det är otillfredsställande att det skapas regler som ger en grund för felaktiga fällande domar. Regler med delad eller omvänd bevisbörda bör därför

användas med stor försiktighet. Regelns placering i jämställdhetslagen bör därför ändras. Den mest naturliga placeringen är i föräldraledighetslagen.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Birgitta Isaksson Pérez. I den slutliga handläggningen deltog också chefjuristen Karl Pfeifer, föredragande.

Birgitta Isaksson Pérez
Generaldirektör

Karl Pfeifer
Chefjurist