



NYHETSREV I ARBETSRETT

Oktober 2022

I DETTA NYHETSREV KAN DU LÄSA OM FÖLJANDE:

- Nya LAS
- Nyheter

NYA LAS

Inledning

Den 1 oktober 2022 trädde nya regler i kraft i anställningsskyddslagen ("LAS"). Dessa regler har kallats Nya LAS och beskrivs i det följande tillsammans med en annan ny regel om förbud för arbetsgivare att förbjuda vissa bisysslor som trädde i kraft den 29 juni 2022. De nya reglerna innebär följande (SFS 2022:835-848 och SFS 2022:448):

- Saklig grund ersätts av sakliga skäl
- En ny anställningsform – särskild visstidsanställning
- Heltid som norm och inskränkande regler om hylling av sysselsättningsgrad
- Ändrade turordningsregler
- Konsulters rätt att bli anställda i kundföretaget
- Nya regler vid tvist
- Förbud mot att förbjuda bisysslor

Förarbetena till lagändringarna består främst av prop. 2021/22:215 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden och prop. 2021/22:151 Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet. Principiellt viktiga är också de nya lagar om omställningsstudiestöd och om grundläggande omställnings- och

kompetensstöd som samtidigt har införts.

Dessa nya omställningsregler var en förutsättning för att man på arbetstagsidan skulle gå med på Nya LAS.

Saklig grund ersätts av sakliga skäl

Det har i den allmänna debatten framskyttat att det skulle bli avsevärt enklare att säga upp arbetstagsare genom införandet av sakliga skäl i stället för den tidigare gällande regeln om saklig grund i 7 § LAS. Först måste därför anges vad som är oförändrat:

- Någon ändring avseende situationen vid arbetsbrist är inte avsedd.
- Någon ändring avseende vad som kan vara tillräckligt allvarliga skäl för uppsägning är inte avsedd.
- Det ska fortfarande ske en helhetsbedömning.
- Det principiella kravet på att arbetsgivaren i första hand ska vidta mindre ingripande åtgärder än uppsägning kvarstår.
- Någon ändring avseende bedömningen kopplat till sjukdomsfall är inte avsedd.
- Arbetsgivaren har fortfarande bevisbördan för vad som läggs arbetstagsaren till last.

- Sakliga skäl är liksom saklig grund en objektiv norm, där domstolen självständigt ska pröva om de skäl som åberopas mot en arbetstagare är tillräckliga.

De ändringar som är avsedda vid tillämpningen av 7 § LAS rör följande.

- Det ska vara ökad fokusering på om arbetstagaren har brutit mot eller misslyckats med att uppfylla en väsentlig förpliktelse i anställningen som han eller hon har känt till eller borde ha känt till.
- Det ska inte göras någon prognos om ifall arbetstagaren i fortsättningen kommer att åsidosätta sina skyldigheter.
- Det ska inte göras någon vägning av den anställdes personliga intresse av anställningen.
- Som en utgångspunkt ska arbetsgivaren behöva omplacera en arbetstagare endast en gång.

Utöver dessa uttalanden i förarbetena till Nya LAS innehåller Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och berörda fackliga organisationer – som gäller för flertalet arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal – preciseringar avseende sakliga skäl. Preciseringarna avser bristande arbetsprestationer, samarbetssvårigheter, arbetsvägran, olovlig frånvaro/sen ankomst, brottsliga handlingar i anslutning till anställningen och misskötsamhet i form av missbruk.

Preciseringarna i Huvudavtal skulle kunna komma att medföra två olika tillämpningar av sakliga skäl – en tillämpning enligt Nya LAS och en annan tillämpning enligt Huvudavtalet. Vår bedömning är dock att Arbetsdomstolen inte kommer att tillämpa två olika rättslägen avseende arbetsgivare som omfattas av endast Nya LAS i förhållande till arbetsgivare som omfattas av även Huvudavtalet. De skrivningar som finns i Huvudavtalet bör därför uppfattas som just preciseringar och som kommer att få genomslag även gällande 7 § LAS.

Om man ska försöka sammanfatta det nya rättsläget, handlar det om en sänkning av tröskeln för att kunna säga upp i främst misskötsamhetsfallen – alltså gällande "arbetstagare som kan men inte vill". Beträffande "arbetstagare som vill, men inte kan" är situationen i princip oförändrad, utom eventuellt med

avseende på bristande arbetsprestationer rörande arbetstagare som inte kan åberopa sjukdomsskäl, funktionsnedsättning eller ålder.

En viktig faktor vid bedömningen är om en arbetstagare har brutit mot anställningsavtalet. Vad som genom detta har blivit ännu viktigare är att företagen har tydliga regler. Med detta avses inte endast att reglerna är tydligt uttryckta, utan även att reglerna görs kända på lämpligt sätt och följs upp på ett tydligt och konsekvent sätt.

Särskild visstidsanställning

Nya LAS avser att stärka skyddet för personer som är anställda i allmän visstidsanställning ("ALVA"). Genom de nya reglerna införs en ny anställningsform – särskild visstidsanställning ("SÄVA") – som ersätter den tidigare anställningsformen ALVA.

Enligt den nya 5 a § LAS halveras kvalifikationstiden för en automatisk omvandling till en tillsvidareanställning och det räcker med att person har varit anställd i en SÄVA i mer än 12 månader under (i) en femårsperiod, eller (ii) en period då arbetstagaren haft på varandra följande tidsbegränsade anställningar för att en sådan omvandling ska ske.

Vidare har lagstiftaren infört kortare kvalifikationstid för när en visstidsanställd har företrädesrätt till återanställning. Enligt de nya reglerna räcker det med att en person har varit anställd hos en arbetsgivare i nio månader under en treårsperiod, se 25 § LAS. Eftersom beräkningen av företrädesperiodens längd räknas från den tidpunkt då den anställde fått besked om att anställningen inte kommer att fortsätta har lagstiftaren även kortat tidskravet i 15 § LAS, och arbetsgivaren måste nu lämna ett sådant besked till en person som varit anställd i en SÄVA redan efter nio månader under en treårsperiod.

Utöver namnändring och kortade kvalifikationstider har det införts nya beräkningsregler för anställningstiden i en SÄVA i vissa situationer. Den nya regeln i 3 § andra stycket LAS innebär att om en arbetstagare har tre eller fler SÄVA under en kalendermånad, räknas även tiden mellan anställningarna som anställningstid.

Den nya anställningsformen SÄVA började tillämpas per den 1 oktober 2022. För en ALVA som ingåtts före den 1 oktober gäller de tidigare reglerna vad gäller kvalifikationstiden. Dock har lagstiftaren infört en regel som innebär viss retroaktivitet, nämligen att en person som anställs i en SÄVA vid beräkningen av sin kvalifikationstid får tillgodoräkna sig anställningstid i en ALVA fr.o.m. den 1 mars 2022.

En annan fråga som är värd att uppmärksamma är beräkningen av anställningstid (kvalifikationstid) enligt de nya reglerna. Enligt lagstiftarens uttalanden i de ursprungliga förarbetena till LAS och som AD hänvisat till i rättsfallet AD 2019 nr 56, ska begreppet "månad" vid beräkning av anställningstid anses utgöra en genomsnittsmånad – dvs. 30 dagar. Detta innebär att en SÄVA övergår till en tillsvidareanställning redan efter 360 dagar (dvs. fr.o.m. den 361 dagen) samt att en person som är anställd i en SÄVA får företrädesrätt till ny anställning redan efter 270 dagar (dvs. fr.o.m. den 271 dagen).

En vanlig frågeställning när nya anställningsformer införs i lag, är om de nya anställningsformerna kommer att få genomslag för arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal. Principiellt kan regler om anställningsformer i kollektivavtal antingen vara kompletterande till LAS eller vara ett slutet system som inte påverkas av nya regler i LAS (AD 1998 nr 36).

Arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal måste därför skaffa sig rådgivning genom sin arbetsgivarorganisation om anställningsformen SÄVA kommer att kunna tillämpas från och med den 1 oktober 2022. Som en indikation på vilket svaret kan bli kan anges att om kollektivavtalet anger att reglerna om anställningsformer kompletterar LAS, blir den nya anställningsformen tillämplig den 1 oktober. Detta till följd av att SÄVA enligt förarbetena ersätter den tidigare anställningsformen ALVA.

Heltid som norm och inskränkande regler om hyvling av sysselsättningsgrad

Enligt den nya 4 a § LAS avser anställningsavtal heltid – om inte något annat har avtalats. Detta innebär att det numera finns en presumtion för heltid, dvs. att heltid är norm.

Regleringen innebär inte någon begränsning av avtalsfriheten eller att arbetstagaren har någon rätt till heltid, utan det är fortfarande möjligt för parterna att avtala om deltid. Om det råder oklarheter om vad som avtalats drabbar denna oklarhet den part som gör gällande att det är fråga om deltid. Det är således särskilt viktigt vid deltidsanställning att tydligt reglera anställningens omfattning i anställningsavtalet.

Vid en deltidsanställning är arbetsgivaren skyldig att skriftligen ange skälen till detta, om arbetstagaren begär det. Informationen ska då lämnas inom tre veckor från begäran.

Den situationen att en arbetstagare i en arbetsbristsituation erbjuds anställning med en lägre sysselsättningsgrad brukar kallas hyvling. Frågan om hyvling har under senare år varit föremål för diskussion och skyddet för arbetstagare i hyvlingssituationer har ansetts otillräckligt. För att stärka skyddet har det i Nya LAS införts regler om att erbjudanden om sänkt sysselsättningsgrad ska lämnas i viss turordning och att det ska gälla en omställningstid, se 7 a-b §§ LAS.

Turordningsreglerna gäller vid en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare, vars arbetsuppgifter är lika, ska erbjudas omplacering enligt 7 § andra stycket LAS till nytt arbete som bara innebar sänkt sysselsättningsgrad.

Om dessa kriterier är uppfyllda, är arbetsgivaren skyldig att iakttä följande turordningsregler:

- Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid.
- Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad.

En arbetstagare som har accepterat ett erbjudande om en lägre sysselsättningsgrad har rätt till en omställningstid, under vilken arbetstagaren behåller sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden motsvarar den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader.

Ändrade turordningsregler

En av de kanske mest praktiskt viktiga reglerna som införs genom Nya LAS är de nya mer generösa reglerna om undantag från turordningen i 22 § LAS.

Enligt tidigare regler fick endast företag som hade högst tio anställda undanta maximalt två arbetstagare – som ansågs särskilt viktiga för verksamheten – innan turordningen fastställdes. Genom den nya regeln får alla företag, oavsett antal anställda göra undantag från turordningen. I stället för två personer får arbetsgivaren nu undanta tre personer. För att undvika missbruk av undantagsregeln, t.ex. genom att arbetsgivaren genomför en och samma arbetsbrist i flera steg, har lagstiftaren infört en karensregel som innebär att undantaget endast får användas en gång i kvartalet.

Här kan läggas till att arbetsgivaren utöver dessa fria undantag från turordningen fortfarande kan undanta arbetstagare från uppsägning med hänvisning till kravet på tillräckliga kvalifikationer.

Vad gäller de företag som omfattas av Huvudavtalet gäller ännu mer generösa undantagsregler. Dessa specialregler innebär att arbetsgivaren har rätt att göra ett trepersonsundantag för varje turordningskrets. Detta innebär således att en arbetsgivare kan undanta tre arbetare och tre tjänstemän per driftsenhet. Enligt en alternativ regel i Huvudavtalet kan arbetsgivaren i stället välja att undanta 15 procent av det antal arbetstagare som slutligen blir uppsagda. Därutöver finns särskilda räkne-regler som gäller i vissa situationer.

Konsulters rätt att bli anställda i kundföretaget

Uthyrningslagen har tillförts en regel om rätt för en uthyrd arbetstagare att bli anställd i kundföretaget, om denne varit uthyrd mer än 24 månader under period om 36 månader. Kundföretaget kan växla av denna rätt mot att företaget betalar en ersättning om två månadslöner.

Frågan har ställts om den beskrivna rättigheten gäller alla konsulter. Svaret är att rätten är kopplad till arbetstagare som är uthyrda av bemanningsföretag; s.k. bemanningsanställda. Det utmärkande för bemanningsanställda är att

de står under kundföretagets kontroll och ledning. Personer som utför arbete inom ramen för ett entreprenaduppdrag hos ett kundföretag, omfattas inte av den berörda regeln.

Det kan i vissa fall vara svårt att bedöma om det rör sig om bemanning eller entreprenaduppdrag. En tumregel är att om arbetsledningen sköts av entreprenadföretaget är uthyrningslagen inte tillämplig (prop. 2011/12:178 s. 99).

Nya regler vid tvist

Nya LAS har tillförts regler kopplade till tvister om uppsägningar.

Fram till den 1 oktober gällde följande. Om en arbetstagare blev uppsagd och inledde en rättslig prövning av uppsägningen, dvs. yrkade att uppsägningen skulle ogiltigförklaras, skulle anställningen bestå under tvisten. Detta innebär att arbetsgivaren var skyldig att betala lön och andra förmåner till den anställde under hela tvistens prövning. Oavsett om arbetsgivaren vann målet och uppsägningen således var giltig, fanns ingen möjlighet för arbetsgivaren att kräva tillbaka den lön som betalats till den anställde under tvistens gång.

Enligt de nya reglerna ska en anställning upphöra vid uppsägningstidens slut, oavsett om den anställde ifrågasätter att uppsägningen är giltig och inleder en rättslig prövning i domstol. Det ska inte heller finnas en möjlighet för arbetstagaren att begära ett interimistiskt beslut om att anställningen ska bestå till dess tvisten är avgjord oavsett om tvisten handlar om uppsägning eller avskedande.

Om domstolen ogiltigförklarar en uppsägning eller ett avskedande har arbetstagaren på samma sätt som tidigare rätt till fortsatt anställning och arbetsgivaren blir även skyldig att betala lön och andra förmåner under hela den tid som tvisten pågått.

För att undvika ett ökat antal obefogade uppsägningar eller avskedanden har lagstiftaren samtidigt infört höjda nivåer för det allmänna skadestånd som kan utgå för kränkning vid uppsägningar eller avskedanden som har förklarats ogiltiga. Som ett riktmärke har lagstiftaren angivit att det allmänna skadeståndet vid en felaktig uppsägning i normalfallet bör uppgå

till 135 000 kronor och vid ett felaktigt avskedande till 190 000 kronor. Vidare bör det allmänna skadeståndet vid ett lagstridigt avskedande, men där det har funnits sakliga skäl för uppsägning, i normalfallet uppgå till 90 000 kronor. Detta innebär en avsevärd höjning av de allmänna skadestånden i dessa tre situationer.

Förbud mot att förbjuda bisysslor

En annan nyhet, som följer av Sveriges införlivande av EU:s arbetsvillkorsdirektiv, är den nya regeln som införts i 6 i § LAS vilken innehåller en begränsning av arbetsgivarens möjligheter att förbjuda sina anställda att ta annan anställning.

Enligt tidigare regler styrdes frågan om vilka bisysslor de anställda kunde inneha av den allmänna lojalitetsplikten. Regler om bisysslor är även preciserad i flera kollektivavtal. Det kan urskiljas tre huvudtyper av bisysslor som ansågs strida mot lojalitetsplikten nämligen bisysslor som (i) utgjorde konkurrerande verksamhet (ii) var förtroendeskadliga och (iii) var arbetshindrande. Om en arbetstagare bröt mot dessa förpliktelser kunde detta leda till arbetsrättsliga sanktioner, t.ex. i form av uppsägning eller avskedande.

Många arbetsgivare gick dock längre och införde mer långtgående förbud mot bisysslor både i anställningsavtal och i policys.

Nu har alltså lagstiftaren infört en begränsning av arbetsgivarens möjligheter att förbjuda sina anställda att ta annan anställning. Den skärpta regeln har framför allt införts i syfte att tillse att deltidsanställda inte hindras av sina arbetsgivare från att ta annan anställning och därmed få svårt att försörja sig. Men det införda förbudet gäller för alla anställda, dvs. både heltidsanställda och deltidsanställda. Enligt den nya regeln får en arbetsgivare endast förbjuda en annan anställning om den är: (i) arbetshindrande, (ii) konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada, eller (iii) på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet.

Nya 6 i § LAS innebär även att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagare på grund av att denne har en anställning hos en annan arbetsgivare.

Den nya regeln gäller alla anställda, alltså även VD och andra personer i företagsledande ställning. Detta medför en rad oklarheter med hänsyn till VD:s roll. Enligt aktiebolagslagen har en VD ansvaret för den dagliga förvaltningen av bolagets angelägenheter. Utrymmet för en sådan person att med stöd av LAS få ta en annan anställning bedömer vi vara mycket litet.

NYHETER

Utökad informationsplikt för arbetsgivaren

Från och med den 29 juni 2022 har arbetsgivarens informationsplikt enligt 6 c § LAS utökats. Redan sedan tidigare har gällt att arbetsgivaren är skyldig att skriftligen lämna information till arbetstagare om anställningsvillkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet. De uppgifter som denna information ska innehålla har nu utökats väsentligt.

Mer information om detta finns att läsa i KANTERs nyhetsbrev juni 2022 – Nya regler om arbetsgivares skyldighet att lämna information.

Nytt rättsfall 2022

AD 2022 nr 7

En arbetstagare var anställd som informatör vid ett pastorat. Pastoratet företog en omstrukturering, genom vilken tjänsten togs bort. Arbetstagaren erbjöds omplacering till lediga visstidsanställningar i form av sjukvikiariat, föräldravikiariat respektive säsongsanställning. Arbetstagaren avböjde erbjudandena och blev uppsagd på grund av arbetsbrist. Det fanns en tillsvidareanställd arbetstagare med kortare anställningstid, vars befattning den uppsagda arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer för. Eftersom den uppsagda arbetstagaren avböjt omplacering till de erbjudna visstidsanställningarna, hade omplacering enligt turordningsreglerna inte erbjudits.

Frågan i målet var om erbjudandena om visstidsanställningarna utgjorde skäliga omplaceringserbjudanden.

AD gjorde följande bedömning. Visstidsanställningarna var korta och osäkra. Det har varit möjligt att omplacera arbetstagaren till en

tillsvidareanställning genom turordningsreglerna. Omplaceringserbjudandena till de lediga visstidsanställningarna var mot denna

bakgrund inte skäliga. Pastoratet hade därmed brutit mot turordningsreglerna och var därför skyldigt att betala skadestånd.

KANTER
ADVOKATBYRÅ