

1. Nya LAS

- Heltid ska vara norm (4 a §)
- Regler vid "hyvling"
 - Turordning (7 a §)
 - Omställningstid (7 b §)
- Turordningsregler
 - 3-personers undantag (22 §)
 - 3 månaders karens (22 §)

1. Nya LAS

- Nya regler vid tvist (34 §)
 - Anställningen består inte vid tvist om en uppsägnings giltighet
 - Domstol kan inte förordna att anställningen ska bestå
 - Avstängning möjlig
- Nya principer om allmänt skadestånd (38 a §)

1. Nya LAS

- Förbud mot förbud av bisysslor (6 1 §)
- Uthyrningslagen:
- Anställningsrätt i kundföretaget (12 a §)
 - Mer än 24 månader under period om 36 månader
 - Kan växlas av mot ersättning
- Vissa undantag för fackliga förtroendemän
- Konsekvensändringar i andra lagar
- Andra regler genom huvudavtalet

1. Nya LAS SFS 2022:850-854

- Lag om omställningsstudiestöd
- Lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd

2. Sakliga skäl

- Ingen ändring avseende arbetsbrist
- Ingen ändring avseende vad som kan vara tillräckligt allvarliga skäl för uppsägning
- Helhetsbedömning
- Principiella kravet på mindre ingripande åtgärder kvarstår
- Ålder, sjukdom och funktionsnedsättning – bör kunna få betydelse.
 - Allmänmotiveringen s. 87: "Förslaget påverkar inte bedömningen kopplat till sjukdomsfall"

2. Sakliga skäl

- Fokus på om arbetstagaren brutit mot eller misslyckats med att uppfylla en väsentlig förpliktelse i anställningen som han eller hon känt till eller bort känna till ("brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet")
 - *Ökad fokusering* (specialmotiveringen)
- Ingen vägning av den anställdes personliga intresse av anställningen
- Ingen prognos – om *kommer att* åsidosätta skyldigheter

2. Sakliga skäl

- Motsvarande vid samarbetsvårigheter
- Som en utgångspunkt endast en omplacering

2. Sakliga skäl - huvudavtalet

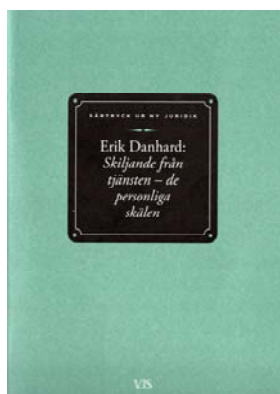
- Bristande prestationer – understiga vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med. Dock ej om ålder, sjukdom, funktionsnedsättning
- Samarbetsvårigheter – tillräckligt att de påverkat arbetsplatsen negativt. Uppsägning enda rimliga åtgärden
- Arbets- eller ordervägran. Varning tillräckligt – Inte bedömning om *allmän* ovilja

2. Sakliga skäl - huvudavtalet

- Olovlig frånvaro/sen ankomst. Varning och bedömning av om brott mot anställningsavtalet
- Brottslig handling – utgångspunkt sakliga skäl
- Missbruk – samma bedömning som annan misskötsamhet

2. Sakliga skäl

- Vilken förändring är avsedd?
 - I vilka situationer?
 - På vilket sätt?
- Vad betyder skrivningarna i huvudavtalet?
 - Kollektivavtal om sakliga skäl?
 - Förtydligande av vad som är avsett med LAS?
 - Kan man bedöma att AD kommer att upprätthålla 2 olika rättslägen?



Grunder

Box 1	Box 2	Box 3	Box 4
Alltid grund för skiljande	Misskötsamhet	Rehabilitering mm	Aldrig grund för skiljande

2. Sakliga skäl

- Arbetsdomstolen:
- Som Arbetsdomstolen ser det ligger fokus i prövningen redan i dag väsentligen på frågan om arbetstagaren brutit mot eller misslyckats med att uppfylla en väsentlig förpliktelse i anställningen som han eller hon känt eller borde ha känt till. Ju större betydelse den ifrågavarande förpliktelsen har för arbetsgivaren, desto allvarigare är det om arbetstagaren överträder den. Sammantaget framstår motivtexten som motsägelsefull.

2. Sakliga skäl

- Arbetsdomstolen:
- Det kan tilläggas att det redan enligt gällande rätt är möjligt för arbetsmarknadens parter att i kollektivavtal t.ex. ange vilka handlingsnormer som är särskilt viktiga och som bör iaktas av arbetstagarna. Om arbetstagaren agerar i strid mot sådana normer beaktas detta av Arbetsdomstolen vid en prövning av om det finns saklig grund för uppsägning av en arbetstagare.
- (Se AD 1993 nr 18)

2. Sakliga skäl

- Arbetsdomstolen:
- Arbetsdomstolen har svårt att se att det finns ett behov av olika villkor avseende saklig grund för uppsägning, som inte ryms inom den helhetsbedömning som redan i dag ska göras inom ramen för den bedömningen.
- Jfr contempt of court

2. Sakliga skäl

- Det handlar om mindre justeringar i det nuvarande rättsläget
 - Sänkt tröskel i vissa fall
 - Främst vad avser misskötsamhetsfallen
 - Eventuellt även gällande bristande arbetsprestationer och kanske samarbetsvårigheter
- Viktigt (viktigare?) med tydliga regler
 - Som görs kända i verklig mening
 - Som följs upp
 - Lika fall ska behandlas lika

3. Särskild visstidsanställning

- Lagen tillämpas från och med den 1 oktober 2022
- Övergångsbestämmelser:
 - För avtal om en allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022 gäller för tiden därefter 5 a § i den äldre lydelsen i fråga om anställningens övergång till tillsvidareanställning
 - Tid i allmän visstidsanställning från och med 1 mars 2022 ska medräknas i kvalifikationstiden enligt 5 a §

3. Särskild visstidsanställning

- Hur ska tid räknas? "Månader"
 - AD 2019 nr 56
 - Prop 1973:128 s. 248 – "Sammanlagt minst 12 månader": Detta betyder att, om uppsägning sker den 1 juli 1973, arbetstagaren är kvalificerad för de längre uppsägningstiderna om han har uppnått en sammanlagd anställningstid av minst 360 dagar, räknat från den 1 juli 1971 t.o.m. uppsägningdagen.
 - Sammantaget finner Arbetsdomstolen inte stöd för att "sammanlagt mer än två år" skulle ha någon annan innebörd än den som följer av ordalydelsen, dvs. den språkliga innebörden av begreppet är och att ett år har 365 dagar.
 - 12 månader = 360 dagar
 - 9 månader = 270 dagar
 - Särskild visstidsanställning 1/1-31/12 = konvertering

3. Särskild visstidsanställning

- Anställningsformer i kollektivavtal
 - Anställningsformer enligt LAS med följande avvikelser
 - Ett slutet system som inte påverkas av lagändringar (AD 1998 nr 36)
- Ingen reglering i huvudavtalet

3. Särskild visstidsanställning

- Särskilt problem
 - Allmän visstidsanställning med påtagliga justeringar: kortast tid 1 månad, konvertering efter 18 månader
 - Lever denna anställningsform kvar?
 - Lever anpassningarna kvar för särskild visstidsanställning?
 - Prop. s. 443 "... allmän visstidsanställning [...] har ersatts med särskild visstidsanställning".

4. Heltid och hyvling

- Presumtion för heltid
- Lagreglering av ett anställningsvillkor
 - Jfr Anställningsavtalslag
- Lika stark som presumtionen för tillsvidareanställning?

4. Heltid och hyvling

- Omreglering av sysselsättningsgrad ("hyvling")

- 7 a § LAS – turordning

– "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 till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren iakttä följande turordningsregler bland de arbetstagare som har högre sysselsättningsgrad än den lägsta som avses att erbjudas:

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

4. Heltid och hyvling

- 7 b § LAS – omställningstid

– Arbetstagaren har rätt till omställningstid – motsvarande gällande uppsägningstid, dock längst 3 månader

– Rätt att behålla sysselsättningsgrad och anställningsförmåner under omställningstiden

- Nya reglerna gäller för omplacerings-erbjudanden som lämnas från och med 1 oktober 2022

5. Ändrade turordningsregler

- Generösare regler för undantag från turordningen

- Nya regler

– Alla företag får tillämpa undantaget

– Max 3 personer får undantas

– Särskilt viktiga för verksamheten - arbetsgivarens fria val – dock ej i strid med diskrimineringslagen eller föreningsrätten.

5. Ändrade turordningsregler

- Karensregel – max en gång per kvartal
- Därutöver – kravet på tillräckliga kvalifikationer inom ramen för turordningen
- Enligt huvudavtalet
 - Undantag för 3 personer per turordningskrets
 - Alternativt en 15 %-regel
 - Vissa andra regler

6. Konsulter

- Rätt till anställning i kundföretaget
- Gäller alla konsulter?
- Är lagen tillämplig?

6. Konsulter

- Prop. 2011/12:178 s. 99
 - Även entreprenadverksamhet, dvs. då ett företag skickar arbetskraft till ett annat företag för att där utföra visst arbete men arbetsledningen fortfarande ligger kvar hos entreprenadföretaget, faller utanför tillämpningsområdet. För att lagen ska vara tillämplig måste nämligen den uthyrda arbetstagaren stå under kundföretagets kontroll och ledning.

7. Nya regler vid tvist

- Nuvarande regler
 - anställningen består som huvudregel vid tvist om en uppsägning:
- Nya regler:
 - Anställningen ska inte bestå vid tvist om en uppsägning
 - Domstol kan inte förordna att anställningen ska bestå
 - Om arbetstagaren vinner – rätt till fortsatt anställning och lön under tvistetiden

7. Nya regler vid tvist

- Möjlighet för arbetstagaren
 - att ansöka arbetslöshetsersättning under tvistetiden
- Höjda allmänna skadestånd vid ogiltigförklaring – riktlinjer
 - 135 000 kr vid felaktig uppsägning (80 000 kr)
 - 190 000 kr vid felaktigt avsked (135 000 kr)
 - 90 000 kr vid avsked om endast saklig grund för uppsägning förelåg

8. Bisysslor

- Nuvarande regler – utgår ifrån lojalitetsprincipen
- Förbud mot att förbjuda bisysslor 6 i §
- Undantag från förbudet
 - (i) arbetshindrande
 - (ii) konkurrerande verksamhet
 - (iii) förtroendeskadliga

8. Bisysslor

- Regeln gäller samtliga anställda
 - även VD och andra personer i företagsledande ställning
- Problematiskt med hänsyn till VD:s ställning och lojalitetsplikt
- Men har någonting verkligen förändrats?

9. Informationskrav

- Ändringen trädde i kraft 29 juni 2022
- Arbetsgivaren är skyldig att lämna skriftliga information om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet
 - Denna informationsplikt har nu utökats och omfattar en rad nya områden
 - Omfattar även VD

Tack!
KANTER
ADVOKATBYRÅ

KANTER Advokatbyrå KB
P.O. Box 1435, SE-111 84 Stockholm, Sweden
Svevägadress: Engelbrektsgatan 3
Telefon: +46 8 407 37 00, Fax: +46 8 678 12 20
reception@kant.se
