

Om nyheterna i LAS samt följdändringar i kollektivavtal

- ▶ Idag ska vi prata om förändringarna i lagen om anställningsskydd, LAS, som började gälla den 1 oktober 2022
- ▶ I våra kollektivavtal har vi kommit överens om följdändringar som delvis avviker från LAS. Vi avslutar med vad som gäller inom avtalsområdet
- ▶ Men först en kort bakgrund!

Januariavtalet punkt 20

”Arbetsrätten moderniseras”

- ▶ Utökade undantag från turordningsreglerna
- ▶ Lägre kostnader vid uppsägningar
- ▶ Stärkt ansvar för kompetensutveckling och omställning

”Om parterna når en överenskommelse om hur LAS ska reformeras på ett sätt som ger ökad flexibilitet ska regeringen istället lägga förslag i linje med parternas överenskommelse. I annat fall genomförs utredningens förslag.”

Statlig utredning ”En moderniserad arbetsrätt” (kallad Toijer-utredningen) tillsattes.

Principöverenskommelsen – en kravlista på staten

- ▶ I slutet av 2020 träffade PTK och Svenskt Näringsliv en överenskommelse bestående av
- ▶ Huvudavtal, villkor som bara gäller mellan avtalsslutande parter på privat sektor
- ▶ Principöverenskommelse, parternas gemensamma kravlista på staten
 - ▶ Omställningsstudiestöd
 - ▶ Ändringar i arbetsrätten
 - ▶ Grundläggande omställnings- och kompetensstöd

= Toijer-utredningen slängdes i papperskorgen till förmån för parternas förslag.

Omställningspakets delar

1. Omställningsstudiestöd
2. Förändringar i LAS
3. Grundläggande omställnings- och kompetensstöd

Förändringarna i LAS

Saklig grund blir sakliga skäl, 7 §

- ▶ Nytt begrepp, delvis nytt innehåll
- ▶ Sakliga skäl kan (som saklig grund) utgöras av arbetsbrist eller personliga skäl
- ▶ Kräver ett brott mot anställningsavtalet enligt samma praxis som idag
- ▶ **Arbetstagarens intresse att behålla jobbet ska inte beaktas**
- ▶ **Prognosen för bättring ska inte beaktas**
- ▶ **Ett omplaceringsförsök tillräckligt – en huvudregel med undantag**
- ▶ **Begränsningen i endast en omplacering gäller inte vid arbetsbrist eller sjukdom**
- ▶ 7 § Semidispositiv - på huvudorganisationsnivå

Nya 7 § 1 och 2 st

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, om det inte finns särskilda skäl.

Turordning, 22 §

- ▶ Vid arbetsbrist får en arbetsgivare undanta tre anställda från turordningen. Gäller oavsett arbetsgivarens storlek.
- ▶ Får inte upprepa undantaget inom tre månader.
- ▶ Möjlighet till sammanläggning av driftsenheter finns kvar, så även regeln om tillräckliga kvalifikationer (jmf Toijer-utredningen).
- ▶ **Tre- undantaget gäller inte inom KR- sektorn.**

Ogiltighet m.m.

- ▶ Vid uppsägning kommer anställningen inte bestå under tvistetiden
- ▶ Skadeståndsnivåerna ska höjas, 38 a §
- ▶ Ändring i a-kassereglerna, rätt till a-kassa under tvistetiden
- ▶ Undantag för förtroendevalda med särskild betydelse för den fackliga verksamheten

Heltid och hyvling

- ▶ Heltid som norm (Ny 4 a §)
- ▶ Rätt till information om skälen till deltidsanställning (4 a §)
- ▶ Hyvling/sänkt sysselsättningsgrad i turordning (Nytt i 7 a-b §§)
 - ▶ Krets: driftsenhet och ”lika arbete”
 - ▶ Den med kortast anställningstid erbjuds först och lägst sysselsättningsgrad
 - ▶ Max 3 månader omställningstid, oavsett uppsägningstid

Särskild visstidsanställning

- ▶ Ersätter allmän visstidsanställning (5 §)
- ▶ Övergång till tillsvidareanställning efter 12 månader (5 a §)
- ▶ Företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning efter 9 månader (25 §)
- ▶ Tid mellan anställningar räknas som anställningstid om anställd 3 ggr samma månad
- ▶ Rätt till skriftlig info om anställningsformen när anställningsavtal ingås

Lag om uthyrning

- ▶ En arbetstagare som varit placerad hos ett kundföretag på samma driftsenhet i mer än 24 månader under en period på 36 månader ska erbjudas tillsvidareanställning hos kundföretaget.
- ▶ Kundföretaget kan istället välja att betala arbetstagaren två månadslöner.
- ▶ Dispositiv på huvudorganisationsnivå.

Fyra stora förändringar på SKR/Sobona området

- ▶ Förbättrat tjänstepensionsavtal
- ▶ Avsiktsförklaring om ”Friska arbetsplatser”
- ▶ Nytt kompetens- och omställningsavtal. Tips! Besök [omställningsfonden.se](https://www.omställningsfonden.se)
- ▶ Förändringar i HÖK-AB, KHA och särskild AGS-KL

Följändringar i AB, Allmänna Bestämmelser

- ▶ All text där allmän visstidsanställning förekommer mönstras ut ur avtalet
- ▶ Turordningen ändras inte! Dvs inget ”tre-undantag”
- ▶ Vid särskild visstidsanställning gäller företrädesrätten även för anställningar kortare än 14 dagar
- ▶ För övrigt gäller LAS vid särskild visstidsanställning

Övriga ändringar i AB, enskild angelägenhet

§ 32 Enskilda angelägenheter

Under ledighet för enskilda angelägenheter får arbetstagaren behålla avlöningsförmåner under en arbetsdag. Rätt till ledighet för enskild angelägenhet gäller vid följande tillfällen:

- a) nära anhörigs svårare sjukdom,
- b) nära anhörigs bortgång,
- c) nära anhörigs begravning och
- d) bouppteckning.

Vid nära anhörigs bortgång samt begravning kan, vid behov, ledighet med bibehållna avlöningsförmåner även beviljas för resa under som mest två arbetsdagar.

Med nära anhörig avses exempelvis make, maka, sammanboende under äktenskapsliknande förhållanden och partner i registrerat partnerskap, barn, föräldrar, syskon, svärföräldrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar.

Förändringar i HÖK, ”lönetrappan” minskas

Den så kallade lönetrappan gäller vid omplacering till anställning med lägre lön på grund av organisatoriska skäl eller sjukdom.

Arbetstagaren har då haft rätt till avtrappning, från den högre lönen till den lägre.

Lönetrappan har minskats till sex månader med bibehållen lön.

Särskild AGS-KL har tagits bort

- ▶ Möjligheten att få ersättning (särskild AGS-KL) i upp till 180 dagar vid indragen sjukpenning har tagits bort ur AGS-KL.

Förändringar i vår förhandlingsordning, KHA

- ▶ Tiden för att begära central förhandling i rättstvister kortas från fyra till två månader
- ▶ Övriga frister bibehålls
- ▶ Viktigt att ta kontakt med förbundet inför avslut av en lokal rättstvist!