

## **Förändringar i anställningsskyddet och nya möjligheter till omställning**

Snart träder snart nya regler i lagen om anställningsskydd (LAS) i kraft. Reglerna är en del av den trygghetsöverenskommelse som arbetsmarknadens parter har enats om. Nya möjligheter till utbildning mitt i karriären har också klubbats igenom. De nya reglerna tillämpas från 1 oktober 2022.

### **Rätt att undanta fler från turordningen – men kollektivavtalen gäller**

Arbetsgivare kommer att kunna undanta tre anställda från turordningen (som brukar kallas sist in, först ut) vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Detta gäller för alla arbetsgivare oavsett storlek. Tidigare har två personer kunnat undantas, och bara för arbetsgivare med max tio anställda.

#### [Lagen om anställningsskydd \(LAS\)](#)

Lagen är i denna del dispositiv. Det betyder att arbetsmarknadens parter kan enas om andra regler i de centrala kollektivavtalen.

Till exempel för Visions medlemmar inom kommun, region och bolag kopplade till Sobona gäller andra turordningsregler, som bland annat innebär att ingen får undantas från turordningen.

### **Ingen lön vid tvist om uppsägning**

När en arbetstagare har blivit uppsagd på grund av personliga skäl kan Vision begära att uppsägningen ogiltigförklaras. Förut har Vision på så sätt kunnat få anställningen att bestå till dess att frågan har prövats i domstol. Arbetstagaren har då behållit sin lön under tvisten.

Så kommer det inte att vara efter 1 oktober. Det innebär att du inte längre får lön när tvisten pågår. Däremot kan du ha rätt till ersättning från a-kassan. Om en domstol senare ogiltigförklarar uppsägningen kan du få lön retroaktivt, och behöva betala tillbaka eventuell a-kassa.

De nya reglerna innebär också att det ska svida mer för arbetsgivaren, genom att nivåerna för skadestånd höjs vid ogiltiga uppsägningar.

### **Snabbare väg till fast anställning**

Anställningsformen allmän visstid ersätts med särskild visstidsanställning. Förändringen innebär bland annat att du kan få tillsvidareanställning snabbare.

Förut tog det två år att kvalificera sig för tillsvidareanställning (bli "in-lasad"). Nu tar det bara 12 månader med särskild visstidsanställning. Den som har haft en särskild visstidsanställning i mer än nio månader får dessutom företrädesrätt till en ny särskild visstidsanställning.

## **Heltid som huvudregel**

Den här regeln ger inte den anställda någon utökad rätt till heltid i förhållande till dagens regelverk. Den betyder inte heller att deltidsanställningar behöver motiveras särskilt. Funktionen är att heltid ska vara norm när inget annat angetts och parterna är oeniga om vilket arbetstidsmått som ska gälla för ett redan inträtt anställningsavtal.

## **Större trygghet till inhyrd personal**

Paketet med lagförändringar innebär även en förändring i lagen om inhyrd personal. Den verksamhet som har haft en inhyrd arbetstagare hos sig i mer än 24 månader, under 36 månader, ska erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning hos sig eller betala ersättning till den inhyrda arbetstagaren.

## **Saklig grund blir sakliga skäl**

En medarbetare som på ett allvarligt sätt har brutit mot sitt anställningsavtal, till exempel misskött sitt jobb grovt, ska även i fortsättningen kunna sägas upp av personliga skäl. Tidigare kallades det som ligger bakom uppsägningen för saklig grund. Detta byts ut mot sakliga skäl.

Innan en medarbetare kan sägas upp av personliga skäl finns fortfarande vissa krav på arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska ha gjort vad som går att göra för att lösa problemet och tillrättavisa och varnat om att anställningen är i fara.

Lagförändringen innebär dock att arbetsgivarens skyldighet att omplacera arbetstagare innan uppsägning på grund personliga skäl preciseras. Som utgångspunkt ska arbetsgivaren bara ha skyldighet att erbjuda en omplacering. Den nya lagtexten gör det också tydligare vad som ska anses vara bristande prestationer, samarbetssvårigheter eller misskötsamhet som kan leda till uppsägning.

Det förtydligas också att det är bedömningen av själva avsteget från anställningsavtalet som ska vara centralt i bedömningen. Mindre hänsyn behöver tas till medarbetarens personliga intresse av att behålla anställningen, till exempel för försörjning eller möjlighet till ny anställning.

## **Turordning till hyvling**

En ny reglering införs för arbetsgivare som omorganiserar sin verksamhet på ett sådant sätt att en eller flera tjänster får nya lägre sysselsättningsgrad, så kallad hyvling.

Dessa arbetsgivare måste erbjuda omplacering till de nya anställningarna i turordning bland de anställda på driftsenheten som har lika arbetsuppgifter. Om det gäller flera tjänster ska erbjudandena ske i en ordning där tjänster med lägre sysselsättningsgrad erbjuds till den med kortast anställningstid.

Den som har accepterat ett omplaceringserbjudande till en anställning med lägre sysselsättningsgrad får även rätt till omställningsstöd.

## **Nytt omställningsstudiestöd**

Förändringarna i anställningstryggheten har på sätt och vis kompenseras med bättre möjligheter att utbilda sig mitt i karriären. Den som har jobbat minst åtta år kan ansöka om omställningsstudiestöd för kurser på upp till 44 veckor (motsvarande två terminer).

Det statliga bidraget ger upp till 80 procent av lönen, men som mest 21 300 kronor per månad vid heltidsstudier (2022). Förutom omställningsstudiestödet ger lagändringarna rätt till omställnings- och kompetensstöd även till den som inte lyder under ett kollektivavtal, genom en ny offentlig omställningsorganisation.

## **Kollektivavtalen ger mer**

Även här finns möjlighet till särskilda uppgörelser mellan arbetsmarknadens parter. För medarbetare i kommun, region och bolag inom Sobona betyder det att Omställningsfonden toppar upp bidraget för den som tjänar över taket för den statliga delen. En facklig seger i Visions förhandlingar!

Förhandlingar pågår fortfarande inom andra avtalsområden.

[Omställningsstudiestöd](#)

## **När börjar lagarna gälla?**

Omställningsstudiestödet föreslås träda i kraft 30 juni 2022 och kan tillämpas första gången för studier efter den 31 december 2022. CSN ska kunna ta emot ansökningar från och med 1 oktober 2022.

Den nya lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd föreslås i huvudsak träda i kraft den 30 juni 2022.

Lagändringarna som gäller arbetsrätten föreslås träda i kraft 30 juni 2022. De nya reglerna ska tillämpas första gången från den 1 oktober 2022.