

# Första året med nya LAS

Advokaterna Johan Sundberg och Dino Kalamujic  
edpLaw Advokatbyrå





# Agenda

- Saklig grund blir sakliga skäl
- Upphörande av anställning vid tvist om ogiltigförklaring samt höjning av allmänna skadestånd
- Fler arbetstagare får undantas från turordningen
- Svårare att "hyvla" anställningar
- Omvandling från en visstidsanställning till en tillsvidareanställning
- Heltid som norm
- Inhyrd bemanningspersonal ska erbjudas tillsvidareanställning
- Arbetsvillkorsdirektivet

# Sakliga skäl

## Några utgångspunkter



# Saklig grund blir sakliga skäl

- Ökad förutsebarheten vid uppsägning. I stället för att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad ska det i stället ställas krav på att uppsägningen ska grunda sig på sakliga skäl. Avsikten med ändringen är att tydliggöra att fokus i prövningen ska ligga på avtalsbrottets allvar.
- En skillnad mot rådande rättsläge är att rent social hänsyn som saknar samband med hur arbetsgivaren agerat i det enskilda fallet inte längre ska beaktas inom ramen av helhetsbedömningen. Det ska dock fortsatt fästas avseende vid arbetstagarens personliga förhållanden, såsom ålder, sjukdom, funktionsnedsättning eller liknande.

# Saklig grund blir sakliga skäl (forts.)

- Om skäl för uppsägning föreligger ska det inte längre göras någon avvägning mot arbetstagarens intresse av att behålla anställningen. Det ska inte heller göras någon prognos beträffande hur arbetstagaren kan komma att bete sig i framtiden. Däremot kvarstår kravet på att arbetsgivare vidtar mindre ingripande åtgärder innan uppsägning.
- Endast rätt till en omplacering. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet kommer anses uppfylld genom ett erbjudande om omplacering. Om arbetstagaren fortsatt gör sig skyldig till sådana avtalsbrott som kan läggas till grund för en uppsägning behöver en ytterligare omplacering därmed normalt inte erbjudas.



# Ogiltigförklaring och allmänt skadestånd



# Ogiltigförklaring – nuvarande regelverk

- 34 § - uppsägning utan saklig grund – förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren (ej brott mot 22 §).
- Vid ogiltighetstalan – anställningen upphör inte förrän tvisten slutligt har avgjorts – rätt till lön och förmåner under tvisten – rätt/skyldighet att arbeta.
- Interimistiskt beslut om anställningens upphörande.

# Nya regler

- Uppsägning utan ”sakliga skäl”.
- Domstol ska inte kunna besluta om att anställningen ska bestå för tiden fram till det slutliga avgörandet (efter uppsägningstidens utgång). Inte heller intermistiskt.
- Om arbetsgivaren förlorar – ogiltighet med motsvarande följder som idag (anställningen består eller utköp enligt 39 §).



# Skäl

- Ovanligt i praktiken att arbetstagare arbetar kvar under tvistens gång.
- Lägre och mer förutsebara risker för arbetsgivaren – kan annars påverka viljan att anställa.
- Ändringar i reglerna om arbetslöshetsförsäkring avseende avstängning (lättas upp).

# Höjning av allmänt skadestånd

- I dagsläget ca 80.000 kr för felaktig uppsägning och ca 125.000 kr för felaktigt avskedande.
- Ny 38a§ - om uppsägning eller avskedande ogiltigförklaras.
- Särskild hänsyn ska tas till att syftet att motverka ogiltiga uppsägningar och avskedanden.
  - Även vid avskedande där sakliga skäl funnits
- Bestämmas i rättspraxis – helhetsbedömning i det enskilda fallet – insåg eller borde arbetsgivaren ha insett felaktigheten – parternas principöverenskommelse (ca 135.000 kr för felaktig uppsägning och ca 190.000 kr för felaktigt avskedande).

# Fler arbetstagare får undantas från turordningen

# Vad ska gälla nu då?



# Nya turordningsregler

- Begränsning av högst tio anställda försvinner.
- Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska en arbetsgivare ha rätt att från turordningen undanta högst **tre** arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Om ett sådant undantag har gjorts, ska inga ytterligare undantag få göras vid en uppsägning som sker inom tre månader från det att den första uppsägningen skett.
- Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från turordningsreglerna.



# “Hyvling”

## Bli det svårare nu?





# Hyvling – sänkning av arbetstidsmått genom arbetsbrist (nuvarande regler)

- Berörs bl.a. i AD 2016 nr 69 och AD 2012 nr 47.
- I dagsläget ingen särskild skyddsreglering.
- Ändring av sysselsättningsgrad – inte inom arbetsledningsrätten.
- Arbetsbrist och erbjudande om ny anställning till den lägre sysselsättningsgraden.
- Ingen övergångstid för behållande av de ”gamla” villkoren.
- Ingen särskild turordning gäller.

# Hyvling – nya regler

- Ny 7a§ och 7 b§.
- Förutsebarhet.
- Erbjudanden ska lämnas i turordning.
- Snävare turordningskrets – de inom samma driftsenhet och kollektivavtalsområde som har "lika" arbetsuppgifter.
- Omställningstid - motsvarande uppsägningstiden.

# Omvandling av visstidsanställning

## “Särskild visstid”



# Särskild visstidsanställning

- Allmän visstidsanställning ersätts med den nya anställningsformen *särskild visstidsanställning*
- För särskild visstidsanställning ska följande gälla:
  1. En särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än **tolv månader** under en femårsperiod eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra.
  2. En arbetstagare som varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren har företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning.

# Särskild visstidsanställning (forts.)

3. När avtal om särskild visstidsanställning träffas är arbetsgivaren i samband med att avtalet ingås skyldig att skriftligen upplysa arbetstagaren om att han eller hon anställs i den anställningsformen.

4. Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma kalendermånad, räknas även tiden mellan anställningarna som anställningstid i särskild visstids- anställning. En arbetsgivare får inte anställa en arbetstagare i vikariat i syfte att kringgå denna regel.

Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från lagens regler om tidsbegränsade anställningar.



# Sysselsättningsgrad

# Heltid



# Heltid som norm

- Anställningsavtal ska anses gälla på heltid
- Anställningsavtal ska avse heltid, om inte något annat har avtalats. Om anställningsavtalet inte avser heltid, ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom **tre veckor** från det att begäran framställts.
- Syftet med förslaget är att det ska ge arbetsgivaren anledning att överväga om deltid verkligen är motiverat vilket kan bidra till en möjlighet till anställning på heltid om arbetstagaren önskar det.

# Bemanningspersonal

## “Stupstock för anställning”



# Nya regler i lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

- Ny 12a§
- Kundföretag ska erbjuda tillsvidareanställning
  - Person som varit placerad hos kundföretaget
  - En och samma driftsenhet
  - I sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader
- Erbjudande ska lämnas senast en (1) månad efter att tidsgränsen överskridits.

# Nya regler i lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare

- Tidsfristen för svar bestäms av kundföretaget.
  - Dock skälig betänketid
- Om accept av erbjudande – anställningen hos bemanningsföretaget upphör utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds.
- Ventil – kundföretaget kan välja att betala ersättning till arbetstagaren motsvarande två (2) aktuella månadslöner (ska ske inom en (1) månad).



# Arbetsvillkorsdirektivet

## “Längre anställningsavtal, eller?”



# Information till arbetstagare (6c § LAS)

- En arbetsgivare ska lämna skriftlig information till en arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet.

Informationen ska innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplats eller, om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, uppgift om att arbetet ska utföras på olika platser eller att arbetstagaren själv får bestämma sin arbetsplats,
2. en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel,

# Information till arbetstagare (6c § LAS)

3. om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning, samt

a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,

c) vid provanställning: provotidens längd och eventuella villkor för provanställningen

# Information till arbetstagare (6c § LAS)

4. begynnelselön och andra löneförmåner, som ska anges separat, och hur ofta och på vilket sätt lönen ska betalas ut,
5. längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka eller, om detta inte går att fastställa på grund av hur arbetsgivaren förlägger arbetstiden, uppgift om anställningens arbetstidsmått på annat sätt,

# Information till arbetstagare (6c § LAS)

6. vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete, i förekommande fall,

7. minsta tidsfrist för besked om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning samt i förekommande fall

- a) att förläggningen kommer att variera mellan olika klockslag och dagar,
- b) regler för skiftbyte



# Information till arbetstagare (6c § LAS)

- 8. i fråga om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag: uppgift om kundföretagens namn och adress,
- 9. uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren, i förekommande fall,
- 10. längden på arbetstagarens betalda semester,
- 11. de bestämmelser som arbetsgivaren och arbetstagaren ska följa när någon av dem vill avsluta anställningsförhållandet,
- 12. att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt uppgift om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren, och
- 13. tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall

# Information till arbetstagare (6c § LAS)

- Punkterna 1 - 7 ska lämnas så snart som möjligt, dock senast den sjunde kalenderdagen efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.
- Punkten 8 ska lämnas så snart den informationen är känd.
- Punkterna 9 – 13 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.
- Notera att 6 c § LAS även gäller för arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

# Annan anställning (6 i § LAS)

En arbetsgivare får inte förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en anställning hos en annan arbetsgivare.

- Första stycket gäller dock inte om den andra anställningen

1. är arbetshindrande,
2. konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet på ett sätt som kan orsaka skada, eller
3. på något annat sätt kan skada arbetsgivarens verksamhet.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren under anställningen har en anställning hos en annan arbetsgivare.

Notera att 6 i § LAS även gäller för arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförig ställning.

Från när?



# Arbetsvillkorsdirektivet

- Ändringarna trädde i kraft den 29 juni 2022.
- För anställningsavtal som har ingåtts före ikraftträdandet gäller 6 c–6 e §§ i den äldre lydelsen.
- Om ett anställningsavtal har ingåtts före ikraftträdandet ska arbetsgivaren dock på begäran av arbetstagaren lämna kompletterande information enligt bestämmelserna i 6 c–6 e §§ i den nya lydelsen.



# Andra ändringar i LAS

- Trädde i kraft den 30 juni 2022. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.
- Den nya bestämmelsen i 2 a § andra stycket 2 gäller för avtal som har ingåtts den 1 januari 2022 eller senare för att gälla för tiden efter den 30 september 2022. Vid vilken tidpunkt ett kollektivavtal ska anses ha upphört att gälla får avgöras i enlighet med Arbetsdomstolens praxis angående 26 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

# Andra ändringar i LAS

- De nya bestämmelserna i 7 a och 7 b §§ tillämpas inte i fråga om omplaceringserbjudanden som lämnas före den 1 oktober 2022.
- 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.
- Vid bedömningen av om en särskild visstidsanställning har övergått till en tillsvidareanställning enligt 5 a § i den nya lydelsen ska dock även tidigare anställningstid i allmän visstidsanställning få beaktas när det gäller tid i allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022. Tid i allmän visstidsanställning före den 1 mars 2022 ska inte beaktas.

# Andra ändringar i LAS

- Vid tillämpning av 15 och 25 §§ i den nya lydelsen ska en allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022, för tiden därefter, anses vara tidsbegränsad enligt 5 § såsom särskild visstidsanställning.
- Om en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en arbetstagare, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel, gäller äldre föreskrifter fortfarande för frågor som har att göra med den uppsägningen eller det avskedandet.

# Andra ändringar i LAS

- Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller fortfarande 22 § i den äldre lydelsen, om arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har begärt förhandling enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet i den frågan.
- För en begäran om skriftlig information om skälet för deltid enligt den nya bestämmelsen i 4 a § andra stycket som har lämnats till arbetsgivaren under perioden från den 1 oktober 2022 till den 1 januari 2023 har arbetsgivaren tre månader på sig att lämna information till arbetstagaren.

# Tack så mycket!



Dino Kalamujic  
Partner / Advokat  
edpLaw Advokatbyrå



Johan Sundberg  
Partner / Advokat  
edpLaw Advokatbyrå



# Till dig som deltog på dagens webinarium erbjuder vi nu 20 % rabatt på följande kurser:

Nyhetsdag GDPR & HR 2024

Nya regler i lagen om anställningsskydd – ett år senare

Arbetsrätt för chefer – från anställning till avslutande av anställning

Den nya visselblåsarlagen i praktiken

Chefens utmaningar – praktiska verktyg för ditt ledarskap

Nordic employment law 2023 – Latest news and recent practice/case –law

**Använd rabattkod: LAS2023**

Erbjudandet gäller till och med den 2 juni