

Nya LAS – vad innebär det för arbetsgivaren?

Under många år har arbetet med att ta fram en ny och reformerad reglering av Lagen om anställningsskydd (LAS). En stor andel av arbetsmarknadens parter har därav ingått den s.k. principöverenskommelsen. Med utgångspunkt i denna principöverenskommelse presenterade sedan Arbetsmarknadsdepartementet förslag till lagändringar med syftet att reformera arbetsrätten. Riksdagen har nu röstat igenom föreslagna reformen och de framröstade ändringarna träder i kraft den 30 juni 2022, men reglerna ska inte tillämpas förrän den 1 oktober 2022.

Lagändringarnas målsättning och syfte är bland annat att arbetstagare ska få en ökad anställningstrygghet. Vidare är målsättningen och syftet med ändringarna att arbetsrätten ska vara mer flexibel, vilket också är till fördel för arbetsgivare. Nedan följer en kortare sammanställning över några av de viktigaste punkterna och förändringarna att ha koll på som arbetsgivare när de nya reglerna snart träder ikraft och ska tillämpas.

Sakliga skäl ersätter saklig grund vid uppsägning

Den första förändringen som är bra att ha koll på är att uttrycket ”saklig grund” vid uppsägning vid arbetsbrist eller personliga skäl istället ersätts av begreppet ”sakliga skäl”. Det kommer numera uttryckligen att stå att sakliga skäl för uppsägning är just arbetsbrist eller personliga skäl. Det blir alltså ett språkligt förtydligande. Vad gäller bedömningen vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist kommer det inte vara någon större skillnad vad gäller bedömningen vid uppsägning av arbetsbrist. Vad gäller bedömning av uppsägning på grund av personliga skäl är bedömningen något annorlunda eftersom arbetstagarens personliga intresse av att behålla anställningen inte längre ska beaktas. Tidigare har arbetsgivaren varit tvungen att ta i beaktning om arbetstagaren har en omfattande försörjningsplikt eller kan ha svårt att få en ny anställning etc. Denna skyldighet är numera borttagen. Inte heller ska arbetsgivaren göra någon prognos av hur den anställda i framtiden kan tänkas bete sig i framtiden, den enskilda händelsen är tillräckligt skäl. Därutöver förtydligas att en arbetsgivare ska anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet genom endast *ett* erbjudande om omplacering, såvida det inte finns särskilda skäl. Sammanfattningsvis kommer det alltså vara lättare att säga upp någon på grund av personliga skäl, medan uppsägning p.g.a. arbetsbrist i princip kommer att vara detsamma.

Utökat undantag från turordningsreglerna

En annan förändring som innebär en betydande förändring för företag med fler än tio anställda är att alla arbetsgivare, oavsett antal anställda, ska vid uppsägning på grund av

arbetsbrist kunna göra undantag från turordningen för tre anställda som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Idag är det enbart arbetsgivare med upp till tio anställda som kan använda sig av undantagen från turordningsreglerna. Vilka som ska undantas är helt upp till arbetsgivaren och det är en helt skönsmässig bedömning. Arbetsgivarens val är inget som man kommer inte kunna pröva rättsligt, det som arbetsgivaren bestämmer gäller, med undantag för om undantagen skulle vara föreningskränkande eller diskriminerande. Arbetsgivaren behöver i praktiken inte motivera undantagen, men det kommer säkerligen ge upphov till diskussioner vid fackliga förhandlingar. Det finns en s.k. karenstid vid utnyttjande av undantagen. Om ett undantag har gjorts, ska inga ytterligare undantag få göras vid ny uppsägningsprocess som sker inom tre månader från det att den första uppsägningen skett.

Anställningen består inte längre vid tvist om ogiltighet

Tidigare gällde att vid tvist mellan arbetsgivaren och en anställd om en uppsägnings giltighet så bestod anställningen till dess att tvisten var avgjord. De nya reglerna är annorlunda såtillvida att om det föreligger tvist om uppsägningens giltighet så ska anställningen upphöra vid uppsägningstidens slut, även om uppsägningen är tvistig. Om en domstol däremot kommer fram till att uppsägningen var ogiltig och därmed ogiltigförklarar uppsägningen ska dock lön utgå för den tidsperiod som tvisten har pågått och som huvudregel ska anställningen återgå. Eftersom anställningen inte ska bestå under en tvist enligt de nya reglerna har det därmed beslutats om en höjning av de allmänna skadestånden för felaktiga uppsägningar och avskedanden.

Allmän visstid ersätts av särskild visstid

Anställningsformen allmän visstidsanställning ersätts med den nya anställningsformen särskild visstidsanställning. Det är dock inte bara beteckningen som förändras, även reglerna kring kvalificering ändras. För en arbetstagare som har haft en särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader (eller närmre bestämt 360 dagar) under en femårsperiod ska anställningen automatiskt omvandlas till en tillsvidareanställning. Enligt den nuvarande lagen sker denna omvandling efter det att arbetstagare har haft en allmän visstidsanställning hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än två år. De nya reglerna innebär alltså en halvering av kvalificeringstiden. Vid beräkning av anställningstid i särskild visstidsanställning ska även tiden mellan anställningarna anses som anställningstid för anställda som under en kalendermånad har haft tre eller fler anställningar i särskild visstidsanställning.

Hyvling ska ske i turordning

Vid omorganisation av en driftsenhet där anställda med lika arbetsuppgifter erbjuds omreglerad sysselsättningsgrad, s.k. ”hyvling”, ska arbetsgivaren enligt de nya reglerna

iaktta särskilda turordningsregler. För att reglerna ska bli aktuella så måste omregleringen dock beröra minst två anställda inom samma driftsenhet och med samma arbetsuppgifter etc. Det är dock tillräckligt att endast en arbetstagares sysselsättningsgrad ska sänkas/förändras men det krävs som sagt att minst två arbetstagare med lika arbetsuppgifter berörs. Vidare ska arbetstagare som erbjuds och accepterar omreglerad sysselsättningsgrad ha rätt till omställningstid. Under denna omställningstid, som max är tre månader, bibehåller den anställde tidigare sysselsättningsgrad och anställningsförmåner som denne hade innan hyvlingen skedde. Dessa regler gäller endast vid situationer som är föranledda av organisatoriska skäl, d.v.s. ej p.g.a. personliga omständigheter.

Övrigt

En annan generell nyhet är att flertalet av de nya reglerna är semidispositiva, vilket är en stor förändring mot de nuvarande reglerna. Att reglerna är semidispositiva innebär i praktiken att reglerna dock endast ska avtalas bort på huvudorganisationsnivå d.v.s. genom kollektivavtal, inte i enskilda fall.

Har ert företag behov av rättslig rådgivning gällande de nya reglerna eller frågor hur ert företag påverkas av de nya reglerna är ni varmt välkomna att höra av er till oss på Zellberg Advokatbyrå. Ni hittar kontaktuppgifter på vår hemsida, www.zellberg.se.