



Förändringarna inom lagen om anställningsskydd

Heltid som norm

I dagsläget är nuvarande lydelse att anställningsavtalet gäller tills vidare. Den nya lydelsen kommer innebära att anställningsavtalet gäller på heltid. Vid deltidsanställning ska arbetstagaren kunna begära att få skriftlig information om skälen till tjänstgöringsgraden inom 3 veckor från framställan.

Turordning

Fler arbetstagare får undantas: Enligt nuvarande regler i LAS får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare undanta två medarbetare, som arbetsgivaren bedömer är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten, vid arbets-bristuppsägningar. Utifrån de nya föreslagna reglerna kommer innebörden bli att arbetsgivaren, kommer kunna undanta tre arbetstagare som har särskild betydelse för verksamheten. Taket på högst tio arbetstagare slopas med andra ord. För att säkerställa att arbetsgivaren inte missbrukar det nya undantaget införs en s.k. tremånadersspärr (karensregel). Regeln kommer vara dispositiv genom kollektivavtal.

Begreppet saklig grund ändras till sakliga skäl

I LAS så står det idag att arbetsgivaren måste uppfylla en saklig grund för att kunna säga upp en arbetstagare vid en arbetsbrist eller någon orsak som är kopplad till arbetstagaren personligen. Begreppsändringen från saklig grund till sakliga skäl kommer fortfarande att ha sin utgångspunkt i nuvarande rättspraxis. Det innebär att arbetsgivaren har bevisbördan och ett dokumentationskrav. 2-månaders regel kvarstår även samt omplaceringsskyldigheten. Regeln kommer vara dispositiv genom centrala kollektivavtal.



En omplaceringsutredning blir huvudregel

Om en arbetstagare missköter sig och arbetsgivaren vill omplacera arbetstagaren, måste arbetsgivaren göra en omplaceringsutredning.

Enligt det nya förslaget ska arbetsgivaren som huvudregel bara behöva göra en omplaceringsutredning. I praktiken innebär detta att en arbetsgivare som har omplacerat en arbetstagare, som fortsätter åsidosätta sina ålägganden gentemot arbetsgivaren, inte ska behöva göra en ny omplaceringsutredning. Det har ingen betydelse om det skulle röra sig om samma typ av uppförande som ledde till omplaceringen från början, eller en ny typ av oönskat uppförande.

Twist om en uppsägnings giltighet

I dagsläget så fastställs utifrån lagen om anställningsskydd, att om en uppsägning är tvistig kvarstår medarbetaren i anställning tills tvisten är löst. Enligt det nya lagförslaget ska anställningar upphöra vid uppsägningstidens slut, även om uppsägningen är tvistig.

Innebörden av detta blir att om en arbetsgivare sagt upp en medarbetare upphör anställningen efter uppsägningstidens utgång. Möjligheten till att få ett interimistiskt beslut från domstolen att en anställning ska kvarstå kommer ej heller längre att finnas.

Viktigt att komma ihåg är att en uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om, det är skäligt att kräva av arbetsgivaren att denne ska bereda arbetstagaren ett annat arbete. Så omplaceringsutredningen är mycket viktig i detta fall. Därtill gäller att om arbetsgivaren tidigare berett arbetstagaren annat arbete hos sig pga förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om det inte finns särskilda skäl.



Svårare att hyvla anställningar

Frågan om omplaceringsregler kopplade till sysselsättningsgrad där en arbetstagares arbetstidsmått sänks vid arbetsbrist har varit på tapeten de senaste åren! I dagsläget är det ingen särskild lag som skyddar arbetstagaren, dock har Arbetsdomstolen behandlat flera fall som exempel kan nämnas: AD 2016:69 eller 2012:47.

Utifrån arbetsledningsrätten är det arbetsgivaren som har rätten att leda och fördela arbetet på arbetsplatsen. Innebörden av detta blir att arbetsgivaren kan besluta om att genomföra vissa förändringar till anställningsförhållandet. Genom att erbjuda en medarbetare en ny anställning och arbetstagaren accepterar ingås en ny anställning, där en förändring kan innebära lägre sysselsättningsgrad. I dagsläget finns inte någon övergångstid, dvs uppsägningstid med uppsägningslön. Avböjer arbetstagaren erbjudandet kan hen utgå från att det sker en uppsägning enligt gällande regler.

Enligt de nya reglerna kring sänkt sysselsättningsgrad kommer regeln att vara enligt följande:

- Sista ska erbjudas en omplacering med en sänkt omplaceringsgrad
- Kollektivavtalet kan ha en inverkan - regeln är dispositiv via kollektivavtalet
- Driftsenhet - omplaceringserbjudandet om lägre sysselsättningsgrad till arbetstagaren ska vara på en och samma driftsenhet
- Omplaceringserbjudandet ska lämnas i turordning bland dem var arbetsuppgifter är lika.

Därtill kommer det att införas en omställningstid kopplad till uppsägningstiden, dock längst i 3 månader. Tiden för denna regel startar vid accept av erbjudandet.

Särskild visstidsanställning

Allmän visstidsanställning som det heter i dagsläget kommer att slopas och ersättas av ett nytt begrepp, Särskild visstidsanställning SÄVA. Den nya anställningsformen liknar den gamla då arbetsgivaren inte behöver ange något objektiva skäl för tidsbegränsningen.



Enligt nuvarande regler gäller att avtal om allmän visstidsanställning kan träffas för högst två år under en femårsperiod, därefter övergår anställningen automatiskt i en tillsvidareanställning, d v s anställningen blir då fast. Det är då de aktuella lön- och anställningsvillkoren permanentas och kommer att gälla tillsvidare.

Det som föreslagits gällande reglerna kopplad till SÄVA är att, anställningen betydligt snabbare ska övergå till en tillsvidareanställning. Övergång sker när arbetstagaren har varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod. En arbetstagare som haft en särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren ska ha företrädesrätt till återanställning i särskild visstidsanställning.

Ny beräkningsregel av anställningstid: Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma månad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid.

Arbetsgivaren ska vara skyldig att skriftligen upplysa arbetstagaren om att hen anställs i särskild visstidsanställning. Informationen ska ges i samband med att anställningen ingås och oavsett anställningstidens längd.

Reglerna är dispositiva genom kollektivavtal.

Förändringar inom socialförsäkringsbalken kopplat till sjukskrivningar

En höjning av bostadstillägget för de med sjuk- samt aktivitetsersättning
Ensamhushåll kan som mest erhålla 6 550 kr i månaden. Som parhushåll kan man erhålla max 3 275 kronor i månaden vardera. En annan förändring som tillkommer är att taket för det särskilda bostadstillägget höjs.



Förändring i reglerna gällande underhållsstöd

Förändringen innebär att den förälder som barnet bor med inte har rätt till underhållsstöd. Detta gäller om den andra föräldern har betalat rätt belopp i tid till Försäkringskassan under minst tolv månader i stället för sex månader. I situationer som dessa ska i stället föräldrarna göra upp om det ekonomiska underhållet

Garantinivån höjs i sjuk- och aktivitetsersättningen

Höjningen innebär att garantinivåerna för hel sjuk- och aktivitetsersättning höjs med 0,25 prisbasbelopp till 1 006 kronor.

Taket i sjukförsäkringen höjs

Det tidigare taket som gav individen max 810 kronor om dagen höjs till max 1027 kronor per dag.

Sjukpenningen fortsätter vid försenad vård eller rehabilitering

På grund av covid-19 och den belastning som sjukvården haft, har även behov att anpassa möjligheten till förlängning kopplat till rehabilitering uppstått. Den som inte kan arbeta i väntan på försenad rehabilitering eller operation, har rätt till fortsatt sjukpenning även efter dag 180 i sjukperioden. Förutsättningen för att personen ska ha rätt till detta är att man bedöms kunna återgå till sitt vanliga arbete efter insatsen.

Ökad flexibilitet för deltidssjukskrivna

Under pandemin har sättet att arbeta förändrats. Det innebär att det finns behov för en större flexibilitet även kopplat till dem som är sjukskrivna på deltid.

Enlig dagens huvudregel kan en person som är sjukskriven på deltid minska sin arbetstid lika mycket varje dag med den tiden som hen är borta från arbetet. I samband med de nya reglerna får den sjukskrivne en ökad flexibilitet i att förlägga sin arbetstid utifrån de behov som finns hos individen som företaget. Villkoret för detta är att det inte försämrar chanserna för den som är sjukskriven att återgå i arbetet, ex genom medicinska hinder.



En ny möjlighet för ersättning för personer över 62

Personer som fyllt 62 år ska få sin arbetsförmåga prövad mot arbeten hos sin nuvarande arbetsgivare vid dag 181 i sjukperioden. Det betyder att en arbetstagare som fyllt 62 år har rätt till vidare ersättning från Försäkringskassan om det går att finna en omplacering hos den egna arbetsgivaren. Här är det arbetsförmågan som bedöms hos medarbetaren i normalt förekommande arbete. Lagen omfattar både egenföretagare och anställda, men inte arbetslösa

Enklare att få sjukpenning för behovsanställda

För personer som är behovsanställda och som skulle kunna antas arbeta när personen blev sjuk, ska prövningen gällande arbetsförmågan ställas mot det arbete den behovsanställda vanligtvis utför i anställningen. Sjukpenningen ska baseras på den sjukpenningsgrundande inkomsten de första 90 dagarna i behovsanställningen.

Förlängd sjukpenning vid ex pågående rehabilitering

Idag är huvudregeln att en medarbetare ska prövas mot normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden. Regering har nu fattat beslut om en ny huvudregel. Den nya regeln säger följande om man vid hög grad av sannolikhet kan återgå som arbetstagare i arbete före sjukdag 550, ska arbetsförmågan endast bedömas mot arbete hos nuvarande arbetsgivare. Vad menas med hög grad? Ja, i detta fall måste det finnas en övertygande bevisning för att en medarbetare kan återgå i sitt gamla arbete, exempelvis medicinskt underlag.

Ikraftträdde under januari och februari.



Rätten till utökad kompetensutveckling och stärkt stöd vid omställning

Möjligheten för att stärka upp stödet vid omställning och rätten till en utökad kompetensutveckling förutsätter att staten inför en ny form av omställningsorganisation och ett nytt omställningsstudiestöd.

Enligt det framlagda förslaget ska det grundläggande omställnings- och kompetensstödet, erbjudas alla anställda, oavsett om de omfattas av kollektivavtal eller inte, och finansieras av staten.

På företag som omfattas av ett centralt kollektivavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd, ska följande förslag gälla kopplat till arbetstagarna:

- Arbetstagare får, oavsett anställningsform, en kraftigt utökad rätt till kompetensutveckling såväl under pågående anställning som vid arbetslöshet.
- Parternas omställningsorganisationer, TRR och TSL, kommer tillhandahålla eller finansiera åtgärder som underlättar att få nytt arbete (omställningsstöd) samt åtgärder som stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden (kompetensstöd).
- Arbetstagare får rätt till ledigt för att genomgå utbildningar upp till 44 studieveckor. Den enskilde får ekonomisk ersättning under studietiden som motsvarar upp till 80 procent av lönen. Avsikten är att Centrala studiestödsnämnden (CSN) ska betala ett omställningsstudiestöd om 80 procent av lönen upp till ett tak om 4,5 inkomstbasbelopp. (Ett inkomstbasbelopp uppgår till 68 200 kronor 2021.) På lönedelar över 4,5 inkomstbasbelopp är avsikten att omställningsorganisationerna ska betala ett belopp om 65 procent av lönen upp till ett tak om 12 inkomstbasbelopp.



- Omställningsstudiestöd kan beviljas anställda som arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 96 månader. Återkvalificering ska kunna ske efter 15 år från det att individen förbrukat sina första 110 studiedagar och då kvalificerar sig individen för ytterligare 110 studiedagar.
- Rätt till ledighet följer enligt reglerna i studieledighetslagen. Arbetsgivare har rätt att skjuta på ledigheten längre än studieledighetslagens tidsfrister utan samtycke om allvarlig störning föreligger.

För att finansiera de utökade kostnaderna kommer alla arbetsgivare som är bundna av ett huvudavtal betala högre avgifter till omställningsorganisationerna (0,55% till TRR och 0,49% till TSL).

Via Kammarkollegiet kommer en återbetalning att ske om 0,15% av lönesumman för företag som med kollektivavtal åtagit sig en utbyggd omställningsförsäkring. (Nettokostnaden blir därmed 0,40% till TRR och 0,34% till TSL.)

Förväntas träda ikraft 30 juni 2022

Starkare skydd för visselblåsare

Visselblåsarlagen

(Lag om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden 2021:890)

Den 25e september 2019 publicerade Europaparlamentet sitt nya direktiv om ”skydd av personer som rapporterar brott mot unionsrätten” – även kallat Visselblåsardirektivet. Behovet att ta fram ett gemensamt förhållningssätt gällande skydd för visselblåsare, utlöstes av en rad uppmärksammade visselblåsningar, som exempel kan nämnas Cambridge Analytica, Panama Papers, Barclays som LuxLeaks. Därtill var skyddet för visselblåsare mellan EUs medlemsstater spretigt. De flesta länder hade egna lösningar på hur problem kopplat till visselblåsning skulle hanteras.



Vilka företag/ organisationer berörs av den nya Visselblåsarlagen?

Alla företag som organisationer berörs! Det finns vissa skillnader mellan den gamla och nya visselblåsarlagen. En nyhet, som gäller från den 17 december

2021 är att arbetsgivare med fler än 50 anställda är skyldiga att inrätta interna rapporteringskanaler. Detta för att underlätta för den eller dem som vill slå larm om missförhållanden av allmänt intresse.

Enligt den nya Visselblåsarlagen har arbetsgivaren en skyldighet att informera personalen i organisationen/ företaget om hur meddelandeskyddet fungerar samt hur visselblåsarfunktionen ser ut! Att det ska finnas både en tydlig policy som rutiner på plats samt en förklaring till vilka lagrum som ger visselblåsaren rätt att visselblåsa.

Den nya lagen innebär ett förstärkt skydd för personer som larmar om missförhållanden på sin arbetsplats. Att de ej ska drabbas av repressalier och efterforskning.

Notera att avvikelser utifrån centrala kollektivavtal kan göras.

Trädde ikraft 17 december 2021