

UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 22:12
Diariernr: 22/00456
Handläggare: Tommy Larsson
Ämnesord: Anställningsskydd, LAS, AB
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Extern medverkan: -
Datum: 2022-04-01
Mottagare: Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona - Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Ändringar i LAS och Allmänna bestämmelser den 1
oktober 2022
Ersätter: -
Bilaga: PM – Kommande ändringar i LAS och Allmänna
bestämmelser m.m.

Sammanfattning

Enligt en proposition från regeringen sker några ändringar i lagen om anställningsskydd (LAS) och vissa andra arbetsrättsliga lagar den 1 oktober 2022. Förutsatt att förslagen i propositionen beslutas av riksdagen sker samtidigt vissa ändringar i Allmänna bestämmelser (AB) med koppling till de ändrade bestämmelserna i LAS.

I detta cirkulär och bilagda promemoria redogörs översiktligt för förslagen i propositionen och ändringarna i AB, med fokus på vad kommuner, regioner och medlemmar hos Sobona särskilt kan behöva beakta och hantera inför att ändringarna eventuellt träder i kraft.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

CIRKULÄR 22:12

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Tommy Larsson

Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona - Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik

Ändringar i LAS och Allmänna bestämmelser den 1 oktober 2022

I en proposition som regeringen nyligen överlämnade till riksdagen föreslås ett antal nya och ändrade regler i bland annat lagen om anställningsskydd (LAS). Formellt föreslås ändringarna träda i kraft den 30 juni 2022, men de ska tillämpas första gången den 1 oktober 2022. Till dess ska LAS i dess nuvarande lydelse tillämpas fullt ut.

I bilagda promemoria finns en genomgång av de viktigaste förslagen i propositionen. I huvuddrag innebär förslagen en justering av förutsättningarna för att säga upp en arbetstagare av personliga skäl samt ändrade turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning och det sker några justeringar av reglerna kring beräkning av anställningstid, övergång av en särskild visstidsanställning till tillsvidareanställning (konvertering) och intjänande av företrädesrätt till återanställning. Det införs ett starkare skydd för arbetstagare vid upprepade särskilda visstidsanställningar samt i situationer där arbetsgivaren sänker sysselsättningsgraden i befintliga anställningar. Det föreslås också vissa ändringar i reglerna om anställningens bestånd under uppsägnings- och avskedandetvister.

Det föreslås vidare att det ska införas ett par nya bestämmelser i lagen om uthyrning av arbetstagare. De innebär i huvudsak att kundföretag efter en viss tids inhyrning av en och samma arbetstagare blir skyldig att erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning eller annars betala ett normerat belopp till arbetstagaren.

Om riksdagen beslutar att genomföra förslagen i propositionen kommer också ändringar i Allmänna bestämmelser att ske den 1 oktober 2022. I huvudsak innebär ändringarna att regleringen om konvertering av allmän visstidsanställning i AB tas bort och att frågan om konvertering av särskilda visstidsanställningar i princip kommer att bedömas enligt reglerna i LAS. Ändringarna i LAS om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist kommer genom en skrivning i AB inte att få några konsekvenser i verksamheter där kollektivavtalet tillämpas.

I det följande redogörs kortfattat för vad kommuner, regioner och företag anslutna till Sobona särskilt kan behöva känna till och hantera inför att de nya reglerna eventuellt börjar tillämpas den 1 oktober 2022. I övrigt hänvisas till den bilagda promemorian.

Allmän visstidsanställning blir särskild visstidsanställning

Anställning som i dag ingås som allmän visstidsanställning ingås efter den 1 oktober 2022 som särskild visstidsanställning. Förutsättningarna för att avtala om en särskild visstidsanställning ändras inte. En särskild visstidsanställning kommer att konverteras efter sammanlagt tolv månader under i övrigt samma förutsättningar som gäller i dag, det vill säga i normalfallet när den har pågått i mer än tolv månader inom en femårsperiod. Eventuell tid i projektanställning kommer fortsatt att kunna få betydelse. Arbetstagaren kommer att ha samma möjlighet som i dag att avstå sin rätt till tillsvidareanställning.

Övergångsvis gäller följande i fråga om konvertering:

- Vid bedömningen av om en särskild visstidsanställning ska konverteras ska tid som arbetstagaren har haft i allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022, men inte tidigare, räknas som tid i särskild visstidsanställning. Det innebär att konvertering av särskild visstidsanställning enligt de nya reglerna inte kommer att ske förrän tidigast efter den 1 mars 2023.
- Pågår en allmän visstidsanställning den 1 oktober 2022 ska frågan om konvertering av den anställningen bedömas enligt äldre regler i LAS. Det innebär att konvertering ska ske när anställningen har pågått i sammanlagt mer än 24 månader inom den vanliga referensperioden. I verksamheter där AB tillämpas bör det handla om allmänna visstidsanställningar som enligt anställningsavtalet ska pågå i minst sex månader efter den 1 oktober 2022.

Tid mellan särskilda visstidsanställningar kommer i vissa fall att räknas som anställningstid

Har en arbetstagare haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma kalendermånad ska tiden mellan anställningarna räknas som tid i särskild visstidsanställning vid tillämpningen av vissa bestämmelser i LAS. Det gäller bland annat vid bedömningen av

- om konvertering av en särskild visstidsanställning ska ske enligt 5 a § LAS,
- om arbetstagaren har rätt till besked om att en tidsbegränsad anställning upphör enligt 15 § LAS, och
- om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS.

Rättigheter tjänas in tidigare vid särskild visstidsanställning

Anställning i särskild visstidsanställning kommer att kvalificera arbetstagaren för vissa rättigheter i LAS tidigare jämfört med i dag. Bland annat kommer arbetstagarens rätt till besked om att en tidsbegränsad anställning upphör (15 § LAS) samt företrädesrätt till en ny särskild visstidsanställning (25 § LAS) att uppstå redan efter nio månaders särskild visstidsanställning under en treårsperiod.

Viktigt att övergångsvis ha i åtanke är att en allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022 vid tillämpningen av nämnda bestämmelser i LAS därefter anses vara en särskild visstidsanställning. Det kan alltså vara så att en skyldighet att lämna besked enligt 15 § LAS eller att erbjuda någon återanställning till en särskild visstidsanställning enligt 25 § LAS kan finnas omedelbart när ändringarna eventuellt träder i kraft den 1 oktober 2022.

Övriga förslag

Övriga förslag om ändringar i LAS handlar huvudsakligen om den arbetsrättsliga hanteringen i samband med omorganisationer av verksamheten samt av fall där arbetsgivaren överväger uppsägning av personliga skäl.

Frågan om en uppsägning av personliga skäl är giltig eller inte kommer att avgöras utifrån något andra grunder och vissa lättnader föreslås när det gäller arbetsgivarens omplaceringsskyldighet i fall där arbetstagaren tidigare har misskött sig i anställningen. Vid tvist om ett beslut om uppsägning eller avskedande är giltigt kommer inte längre anställningen att bestå under tvistetiden. Ändringarna får konsekvenser bara för uppsägningsärenden som initieras efter den 1 oktober 2022.

Vid omorganisationer som endast innebär att befintliga anställningar får en lägre sysselsättningsgrad ska erbjudanden om omplacering efter den 1 oktober 2022 lämnas i viss turordning. Arbetstagare som accepterar ett erbjudande om omplacering till en anställning med en lägre sysselsättningsgrad kan ha rätt till omställningstid.

Frågor

Frågor med anledning av detta cirkulär besvaras av:

SKRs kontaktcenter, 08-452 70 00 eller info@skr.se
Sobonas servicetelefon, 08-452 75 20 eller kontakt@sobona.se

Sveriges Kommuner och Regioner
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Tomas Björck

Tommy Larsson

Bilaga:
PM – Kommande ändringar i LAS och Allmänna bestämmelser m.m.