

Arbetsgivarcirculär

Avtalsfrågor: SVEMEK | Nr: 4 | 2022-06-30

Nya LAS-bestämmelser samt Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

Huvudorganisationerna Svenskt Näringsliv, LO och PTK har träffat överenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd. Överenskommelsen förutsatte vissa förändringar i befintlig lagstiftning. Riksdagen har nu i juni 2022 röstat igenom dessa förändringar. Förändringarna i lagstiftningen börja tillämpas från och med den 1 oktober 2022. Svenskt Näringsliv, PTK och LO har den 22 juni 2022 fullföljt överenskommelsen om trygghet, omställning och anställningsskydd genom att underteckna det nya Huvudavtalet. För att Huvudavtalet ska bli tillämpligt på förbunds nivå krävs att berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer antar detsamma. Den 23 juni 2022 antog Industriarbetsgivarna Huvudavtalet i förhållande till bl a IF Metall, Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer. Huvudavtalet börjar att tillämpas samtidigt som förändringarna i lagen om anställningsskydd (LAS), den 1 oktober 2022.

Då samtliga fackliga motparter på avtalsområdet har antagit Huvudavtalet så gäller både ändringarna i lagstiftning och huvudavtalet.

Från och med den 1 oktober 2022 kommer därför arbetsgivare som omfattas av Svemek-avtalet att påverkas av de nya bestämmelserna enligt nedan och bilagt cirkulär från Svenskt Näringsliv.

Industriarbetsgivarna vill uppmärksamma er på att avtalet med IF Metall har särskilt kollektivavtalade anställningsformer och dessa kommer därför inte påverkas av punkterna 2.8.1-2.8.5 i bilagt cirkulär från Svenskt Näringsliv. Även på tjänstemannasidan finns avtalade regler om visstidsanställningar och konvertering, d.v.s. övergång till tillsvidareanställning, som inte berörs av förändringarna avseende visstidsanställning i LAS. Mindre redaktionella justeringar kommer dock att behöva genomföras i kollektivavtalen.

Vid frågor vänligen kontakta rådgivningen på telefon 08-762 67 70 eller via rad@industriarbetsgivarna.se.

Med vänlig hälsning

Per Widolf
Förhandlingschef
Industriarbetsgivarna

Bilaga:

Svenskt Näringslivs Medlemscirkulär 4/2022 En reformerad arbetsrätt, förändringar i anställningsskyddet

Till: Medlemsförbunden
Från: Beata Hammarskiöld (kontaktpersoner Bengt Johansson, Karolina Löf och Niklas Beckman)
Tid: Version 2, uppdaterad den 17 juni 2022 (markering i marginal)
Ärende: En reformerad arbetsrätt, förändringar i anställningsskyddet

Innehåll

1	Bakgrund m.m.	5
1.1	Sammanfattning av arbetsrättsreformen.....	5
1.2	Cirkulärets struktur.....	5
1.3	Bakgrunden till arbetsrättsreformen.....	6
2	En reformerad arbetsrätt	8
2.1	En uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl.....	8
2.1.1	7 § första stycket - Sakliga skäl.....	8
2.1.2	7 § andra stycket – Omplaceringskyldighet.....	9
2.2	Reglerna om sakliga skäl för uppsägning blir dispositiva på huvudorganisationsnivå.....	10
2.2.1	2 c § första stycket - Reglerna om sakliga skäl för uppsägning blir dispositiva....	10
2.2.2	2 c § andra stycket – Vilka sanktioner kan bli aktuella om en arbetsgivare avslutar en anställning i strid med Huvudavtalet.....	11
2.3	Möjligheten att göra undantag från turordningen utökas.....	11
2.3.1	22 § andra stycket- Alla arbetsgivare får utökade möjligheter att göra undantag.	11
2.4	En anställning ska inte längre bestå under tvist om ogiltighet.....	12
2.4.1	34 § andra stycket- anställningen ska inte längre bestå under tvist.....	12
2.5	Undantag för vissa fackliga förtroendemän.....	13
2.5.1	8 a § första stycket FML – Anställningen består under tvist om uppsägning.....	14
2.5.2	8 a § andra stycket FML – Avstängningsförbud.....	14
2.5.3	8 a § tredje stycket FML – Interimistiska beslut.....	14
2.5.4	8 b § tredje stycket FML – Interimistiskt beslut vid avsked.....	15

2.5.5	Den fackliga organisationen har inte tolkningsföretråde	15
2.6	Det allmänna skadeståndet ska motverka lagstridiga uppsägningar och avskedanden...	15
2.6.1	38 a § - Höjning av det allmänna skadeståndet.....	15
2.7	Turordning och omställningstid ska införas vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad	16
2.7.1	7 a § - Omreglering till lägre sysselsättningsgrad	16
2.7.2	7 b § - Omställningstid	18
2.8	Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning vars användning begränsas i tid.....	19
2.8.1	5 § punkt 1 - Särskild visstidsanställning	20
2.8.2	5 a § - Konvertering till tillsvidareanställning	20
2.8.3	25 § - Företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning	21
2.8.4	3 § punkt 3 - Mellanliggande anställningstid får tillgodoräknas.....	22
2.8.5	6 c § - Ny informationsskyldighet	22
2.9	Anställningsavtal ska anses gälla på heltid	23
2.9.1	4 a § första stycket – Anställningsavtal ska anses gälla på heltid	23
2.9.2	4 a § andra stycket – På begäran ska arbetsgivaren uppge skäl för deltid	24
2.10	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	24
2.10.1	Övergångsbestämmelser	25
2.11	Anställda hos bemanningsföretag får en utökad möjlighet till tillsvidareanställning hos kundföretag	26
2.11.1	12 a § första stycket Uthyrningslagen - En skyldighet för kundföretaget att erbjuda tillsvidareanställning	27
2.11.2	12 a § andra stycket Uthyrningslagen – Kundföretaget kan istället betala två månadslöner	28
2.11.3	12 b § Uthyrningslagen – Vissa kategorier av arbetstagare är undantagna från tillämpningsområdet för 12 a §.....	28
2.11.4	14 § Uthyrningslagen - Skadestånd	29
2.11.5	16 § punkt 3 Uthyrningslagen - Preskription.....	29
3	Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd	30
3.1	Allmänna bestämmelse (kapitel 1).....	30
3.1.1	§§ 1-4 - Antagande av Huvudavtalet	30
3.1.2	§ 5 - Avvikande regler på förbunds nivå	31
3.1.3	§ 6 - Övergångsbestämmelser.....	32
3.1.4	§§ 7- 8 Fredsplikt	32
3.1.5	§ 9 - Tvistelösning.....	32
3.1.6	§§ 10-12 - Uppsägning av Huvudavtalet.....	33
3.1.7	§ 13 - Anpassning av Huvudavtalets bestämmelser.....	34
3.2	En Huvudavtalsnämnd inrättas.....	34
3.2.1	§ 14 – En Huvudavtalsnämnd inrättas	34
3.3	Vad som ska anses utgöra sakliga skäl preciseras utifrån olika typsituationer	35

3.3.1	§ 1 - Inledande bestämmelser (Kapitel 3).....	35
3.3.2	§ 2 - Uppsägning av anställningsavtal från arbetsgivarens sida.....	36
3.3.3	§ 3 - Bristande prestationer.....	37
3.3.4	§ 4 - Samarbetssvårigheter.....	37
3.3.5	§ 5 - Misskötsamhet.....	38
3.3.6	§ 6 - Arbetsorder som inte behöver efterkommas och skydd för fackliga förtroendemän.....	39
3.4	Det införs en möjlighet till kvarstående i anställningen i visst fall.....	39
3.4.1	§ 7 - Kvarstående i anställning i visst fall.....	39
3.5	Möjligheten att göra undantag från turordning utökas ytterligare i förhållande till anställningsskyddslagen.....	40
3.5.1	§ 8 - Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist.....	40
3.5.2	§ 9 – Möjlighet att göra undantag från turordning utökas ytterligare i förhållande till LAS.....	42
3.6	En kompletterande arbetslöshetsersättning införs som omfattar tid under vilket tvist råder om giltigheten av en uppsägning (2 kapitlet Huvudavtalet).....	45
3.6.1	Kapitel 2 § 14 i arbetaravtalet och 2 kap § 17 i tjänstemannaavtalet – En kompletterande arbetslöshetsersättning.....	45
3.7	I situationer som omfattas av lagen om uthyrning av arbetstagare ska kundföretag i förhållande till LO förbund som antagit Huvudavtalet istället betala tre månadslöner.....	47
3.7.1	§ 10 – Kundföretaget ska istället betala tre månadslöner (gäller endast LO förbund).....	47

Bilaga 1

PM om tillämpningsområde för Lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.....	47
---	----

1 Bakgrund m.m.

1.1 Sammanfattning av arbetsrättsreformen

Arbetsrättsreformen innebär sammanfattningsvis att följande förändringar genomförs i författning.

- En uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl
- Reglerna om sakliga skäl för uppsägning blir semidispositiva
- Möjligheten att göra undantag från turordningen utökas
- En anställning ska som huvudregel inte längre bestå under tvist om ogiltighet
- Turordning och omställningstid ska införas vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad
- Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning vars användning begränsas i tid
- Anställningsavtal ska anses gälla på heltid
- Anställda hos bemanningsföretag får en utökad möjlighet till tillsvidareanställning hos kundföretag

Arbetsrättsreformen innebär även sammanfattningsvis att följande arbetsrättsliga förändringar genomförs genom Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd.

- En Huvudavtalsnämnd inrättas
- Vad som ska anses utgöra sakliga skäl preciseras utifrån olika typsituationer
- Det införs en möjlighet till kvarstående i anställning i visst fall
- Möjligheten att göra undantag från turordningen utökas ytterligare i förhållande till anställningsskyddslagen
- En kompletterande arbetslöshetsersättning införs som omfattar tid under vilket tvist råder om giltigheten av en uppsägning
- I situationer som omfattas av lagen om uthyrning av arbetstagare ska kundföretag i förhållande till LO-förbund som antagit Huvudavtalet betala tre månadslöner

1.2 Cirkulärets struktur

Detta cirkulär behandlar endast de förändringar som görs i anställningsskyddet. De förändringar som görs i det offentliga studiestödet och det offentliga omställnings- och kompetensstöd kommer att behandlas i ett annat cirkulär.

Förändringarna i anställningsskyddet består av förändringar som genomförs i författning (främst anställningsskyddslagen, förtroendemannalagen och lagen om uthyrning av arbetstagare) samt förändringar som genomförs genom Huvudavtalet.

De förändringar som genomförs i författning ska börja tillämpas den 1 oktober 2022. Huvudavtalet är konstruerat på ett sådant sätt att det endast binder huvudorganisationerna. Huvudavtalet blir bindande på förbunds nivå bara om det antas av förbunden i förhållande till

dess motparter. I och med antagandet blir Huvudavtalet inom sitt tillämpningsområde även bindande för förbundens medlemsföretag.

1.3 Bakgrunden till arbetsrättsreformen

Mellan Svenskt Näringsliv och LO har det sedan 2017 pågått förhandlingar, till vilka Förhandlings- och samverkansrådet PTK (PTK) anslöt sig 2019, med målet att revidera delar av dagens regler gällande trygghet, omställning och anställningsskydd.

I januari 2019 träffades en sakpolitisk överenskommelse mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet de gröna (januariavtalet). Partierna kom överens om att arbetsrätten skulle moderniseras och anpassas efter dagens arbetsmarknad. För att uppnå detta enades partierna om att en utredning skulle tillsättas med uppdrag att föreslå lagändringar. I januariavtalet sades emellertid att om arbetsmarknadens parter träffar en överenskommelse om hur anställningsskyddet ska reformeras på ett sätt som ger ökad flexibilitet, ska det istället läggas fram förslag i linje med parternas överenskommelse.

Av den avsiktsförklaring som Svenskt Näringsliv, LO och PTK träffade den 17 december 2019 framgår att organisationerna var överens om att den svenska modellen skulle värnas och att det är parternas ansvar att värna den. Den svenska modellen bygger på att parterna ska ta ansvar för att i förhandling sinsemellan försöka komma överens om spelreglerna på arbetsmarknaden.

Den 16 oktober 2020 enades Svenskt Näringsliv och PTK dels om ett utkast till Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd (Huvudavtalet), dels en Principöverenskommelse om parternas gemensamma krav på staten. Parterna förklarade sig vidare beredda att anta Huvudavtalet om staten reformerade arbetsrätten i enlighet med parternas Principöverenskommelse.

Den 4 december 2020 begärde Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och Svenska Kommunalarbetareförbundet gemensamt att regeringen skulle modernisera arbetsrätten i enlighet med Principöverenskommelsen.

Enligt parternas Principöverenskommelse skulle det bland annat göras ändringar i anställningsskyddet, införas ett nytt och parallellt offentligt studiestöd och ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Av Principöverenskommelsen framgår att parterna ansåg att de tre delarna kompletterade varandra och utgör en helhet.

Regeringskansliet tillsatte den 11 januari 2021 tre interna bokstavsutredningar med uppgift att lämna förslag till lagändringar så att arbetsmarknaden skulle kunna reformeras enligt Principöverenskommelsen.

Svenskt Näringsliv och LO återupptog den 3 juni 2021 förhandlingar om omställning, vilket den 10 november resulterade i tre överenskommelser, nämligen dels utkast till Huvudavtal, dels Principöverenskommelse om Parternas gemensamma krav på staten och slutligen utkast till Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare. Parterna förklarade sig beredda att anta Huvudavtalet och Kollektivavtal om omställningsförsäkring om staten verkställde de krav Parterna gemensamt ställt i Principöverenskommelsen.

Den 7 juni 2021 presenterades de tre bokstavsutredningarna:

- En reformerad arbetsrätt (Ds 2021:17),
- Omställningsstudiestöd (Ds 2021:18),
- Grundläggande omställnings- och kompetensstöd (Ds 2021:16).

Den 27 januari 2022 överlämnade regeringen lagrådsremissen En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställning och trygghet på arbetsmarknaden till Lagrådet och den 22 mars 2022 överlämnade regeringen propositionen Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden till riksdagen (Prop. 2021/22:176).

Riksdagen förväntas att i juni 2022 anta regeringens proposition Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

Om staten genomför de krav som ställs i Principöverenskommelsen avser SN, LO och PTK att i juni 2022 anta två i stort sett likalydande Huvudavtal, ett mellan Svenskt Näringsliv och LO och ett mellan Svenskt Näringsliv och PTK.

2 En reformerad arbetsrätt

Syftet med lagändringarna är att uppnå ökad förutsebarhet. Syftet med dagens anställningsskyddsregler är att så långt som möjligt skydda anställningen. Detta skyddssyfte ska genom arbetsrättsreformen istället uppnås genom en kombination av anställningsskydd och ett omfattande system för kompetensutveckling och omställning, dvs ökad anställningsbarhet.

2.1 En uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig. Om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet, om det inte finns särskilda skäl.

2.1.1 7 § första stycket - Sakliga skäl

I paragrafen regleras vad som krävs för uppsägning från arbetsgivarens sida. Paragrafen har ändrats genom att begreppet saklig grund har ersatts av sakliga skäl.

För de arbetsgivare som är bundna av Huvudavtalet finns det särskilda bestämmelser om sakliga skäl som ska tillämpas istället för anställningsskyddslagen med tillhörande förarbeten avseende 7 §, se avsnitt 3.3.

Förändringen innebär att det i förhållande till nuvarande ordning blir ändringar när det gäller uppsägning av personliga skäl på sätt som anges nedan. Någon ändrad innebörd av arbetsbrist som grund för uppsägning är inte avsedd. Det övergripande syftet med dessa ändringar är att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning ska föreligga. Detta syfte ska läggas till grund för tolkningen av lagbestämmelsen och den framtida rättsutvecklingen på området.

Liksom är fallet med saklig grund ska frågan om sakliga skäl avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelse enligt anställningsavtalet eller inte. Fokus i prövningen ska således väsentligen ligga på frågan om arbetstagaren på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet och om den anställda insett eller bort insett detta. Förhandenvaro av insikt eller grad av insikt får självfallet bara betydelse i sådana fall av avtalsbrott där detta är relevant. Avgörandet ska grunda sig på en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter i fallet.

Vid helhetsbedömningen av om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet kan arbetstagarens personliga förhållanden, exempelvis ålder, sjukdom

eller funktionsnedsättning, vägas in liksom hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen.

Det ska, inom helhetsbedömningen eller på annat sätt, däremot inte beaktas om arbetstagaren har en stor försörjningsbörda eller att arbetsmarknaden är sådan att han eller hon på grund av personliga förhållanden kan ha svårt att hitta en ny anställning. Det ska inte heller göras någon prognos om huruvida arbetstagaren i framtiden skulle kunna tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen eller inte. Sådana bedömningar skulle stå i direkt strid med den nya lagstiftningens syfte att uppnå förutsebarhet.

Inom ramen för helhetsbedömningen kvarstår det principiella kravet, som tidigare uppställts rörande saklig grund vid personliga skäl och som utvecklats i förarbeten och rättspraxis, om att arbetsgivaren först ska ha vidtagit mindre ingripande åtgärder. Med mindre ingripande åtgärder avses exempelvis stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara och omplacering. Omplaceringskyldigheten har dock begränsats enligt vad som anges nedan.

I förhållande till den rättstillämpning som sker i dag kan det hittills sagda antas medföra en ökad fokusering på frågan om arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av sina skyldigheter enligt anställningsavtalet och om han eller hon har insett eller bort inse detta. Den ändrade inriktningen på prövningen som detta innebär skapar ökad förutsebarhet.

2.1.2 7 § andra stycket – Omplaceringskyldighet

Av *andra* stycket följer att en arbetsgivare som tidigare har genomfört eller erbjudit en omplacering enligt 7 § andra stycket, på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska anses ha uppfyllt sin omplaceringskyldighet. Arbetsgivaren ska inte behöva erbjuda ytterligare omplacering om arbetstagaren fortsatt missköter sig. Detta gäller dock inte om särskilda skäl föreligger.

För de arbetsgivare som är bundna av Huvudavtalet finns det särskilda bestämmelser om omplaceringskyldighet som ska tillämpas istället för anställningsskyddslagen, se avsnitt 3.3.

När en arbetstagare för första gången gör sig skyldig till ett brott mot anställningsavtalets förpliktelser och en omplacering enligt 7 § andra stycket aktualiseras ska nuvarande rättsläge bevaras.

Grundläggande förutsättningar för en omplaceringskyldighet är att det funnits lediga tjänster som arbetstagaren haft tillräckliga kvalifikationer för.

Om arbetsgivaren tidigare har genomfört eller erbjudit en omplacering ska arbetsgivaren som utgångspunkt anses ha uppfyllt sin omplaceringskyldighet. Det avgörande är att arbetstagaren har fått klart för sig att erbjudandet lämnats för att undvika en uppsägning enligt 7 § andra stycket. Om arbetstagaren på nytt gör sig skyldig till brott mot anställningsavtalet av sådan allvarlig karaktär att avtalsbrottet kan läggas till grund för en uppsägning, ska arbetsgivaren normalt inte behöva erbjuda ytterligare en omplacering. Det kan alltså handla om återfall i samma typ av avtalsbrott eller att arbetstagaren bryter mot

anställningsavtalet på något nytt sätt. Exempelvis kan anföras att arbetstagaren flera gånger kommer för sent till arbetet och sedan efter en omplacering vägrar att efterkomma arbetsgivarens instruktioner. Detta gäller dock inte om särskilda skäl föreligger. Ett exempel på särskilda skäl kan vara att en längre tid förflutit sedan den första omplacering. Det är inte möjligt att generellt fastställa vad som avses med att en längre tid förflutit. Under alla förhållanden måste det dock röra sig om en väsentlig tidsrymd.

Vid tvist om ytterligare omplacering borde ha gjorts på grund av särskilda skäl är det arbetstagaren som har att åberopa detta och styrka att sådana omständigheter föreligger. Utöver detta är det arbetstagaren som bland annat har bevisbördan för att det funnits lediga tjänster som arbetstagaren haft tillräckliga kvalifikationer för samt för att styrka sådana omständigheter som gör att det framstår som övervägande sannolikt att omplaceringen hade avhjälpt det agerande som läggs arbetstagaren till last.

2.2 Reglerna om sakliga skäl för uppsägning blir dispositiva på huvudorganisationsnivå

2 c § Genom eller med stöd av ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 7 § första stycket när det gäller vad som ska anses utgöra sakliga skäl eller andra stycket om omplacering under förutsättning att avtalet på arbetstagarsidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

En överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt första stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen.

2.2.1 2 c § första stycket - Reglerna om sakliga skäl för uppsägning blir dispositiva

Av paragrafen framgår att det genom kollektivavtal är möjligt att avvika från bestämmelserna om sakliga skäl och omplacering i 7 § om avvikelserna har skett genom eller med stöd av ett kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits av en sådan sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer (huvudorganisation) som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Kravet på att kollektivavtalet ska vara slutet på viss nivå gäller endast arbetstagarsidan.

Med begreppet "sammanslutning av centrala arbetstagarorganisationer" avses att det ska vara fråga om en huvudorganisation som har till uppgift att företräda sina medlemsförbund i förhållande till motparter. Exempel på huvudorganisationer på arbetstagarsidan är LO och förhandlingsorganisationen PTK.

Ett kollektivavtal som träffas på huvudorganisationsnivå, dvs till exempel mellan Svenskt Näringsliv och LO respektive PTK, binder inte bara huvudorganisationerna utan såväl huvudorganisationernas medlemsförbund som dessa medlemsförbunds egna medlemmar. Detta följer av 6 § tredje stycket och 26 § medbestämmandelagen, vilket alltså innebär att det rör sig om en legaldefinition.

Huvudorganisationerna kan dock komma överens om ett särskilt antagandeförfarande som innebär att medlemsförbunden i förhållande till sina motparter måste anta kollektivavtalet för att bundenhet ska uppstå på förbunds nivå.

2.2.2 2 c § andra stycket – Vilka sanktioner kan bli aktuella om en arbetsgivare avslutar en anställning i strid med Huvudavtalet

Av bestämmelsen framgår att en överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt första stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen. Detta innebär att om det uppstår en tvist om huruvida det förelegat sakliga skäl för uppsägning eller om omplacering varit giltig ska anställningsskyddslagens bestämmelser tillämpas oavsett om frågan regleras i lagen eller i kollektivavtal. Det handlar bl.a. om bestämmelser gällande preskriptionsfrister, ogiltigförklarande av uppsägning, skadestånd eller andra förfaranderegler.

Anställningsskyddslagen är speciallag i förhållande till medbestämmandelagen, vilket innebär att medbestämmandelagens bestämmelser inte ska tillämpas på en tvist som rör fråga om det förelegat sakliga skäl för uppsägning eller om omplacering varit giltig enligt Huvudavtalets bestämmelser. Av detta följer bland annat att allmänt skadestånd enligt medbestämmandelagen till avtalsparterna eller den enskilde inte kan utgå för kollektivavtalsbrott.

2.3 Möjligheten att göra undantag från turordningen utökas

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska arbetsgivaren iakttä följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare, oavsett antalet turordningskretsar, undanta högst *tre* arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. *Om ett sådant undantag har gjorts, får inga ytterligare undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader efter att den första uppsägningen skett.*

2.3.1 22 § andra stycket- Alla arbetsgivare får utökade möjligheter att göra undantag

Av paragrafens *andra stycket* följer att alla arbetsgivare får från turordningen undanta högst tre arbetstagare. De undantagna ska enligt arbetsgivarens bedömning vara av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Dessa personer ska ha företräde till fortsatt anställning. Begränsningen till tre personer ska gälla oberoende av hur många turordningskretsar som finns hos företaget.

För de arbetsgivare som är bundna av Huvudavtalet finns det ytterligare möjlighet att göra undantag från turordningen, se avsnitt 3.5. Huvudavtalets bestämmelser ersätter bestämmelserna i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen.

Möjligheten att göra undantag från turordningen gäller enligt samma principer som för det nuvarande tvåundantaget. Det är alltså inte möjligt att rättsligt angripa arbetsgivarens

undantag i den meningen att handlandet strider mot anställningsskyddslagen. En uppsagd arbetstagare kan alltså inte med framgång hävda att arbetsgivaren brutit mot turordningsreglerna därför att arbetsgivaren missbedömt en undantagen arbetstagares betydelse för den fortsatta verksamheten. Däremot kan arbetstagaren få undantaget rättsligt prövat genom att påstå att arbetsgivarens agerande är föreningsrättskränkande eller diskriminerande, se AD 2005 nr 32.

Om arbetsgivaren har gjort undantag vid en uppsägning med tillämpning av lagen, får inga nya sådana undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader från det att den första uppsägningen skett. I 8–10 §§ anställningsskyddslagen anges bl.a. hur uppsägning ska ske och hur tidpunkten för uppsägningen bestäms. Med dessa bestämmelser kan tidpunkten för när en uppsägning har skett fastställas.

Möjligheten att undanta arbetstagare gäller alltså inte när arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av lagens undantagsmöjlighet. Det saknar betydelse hur många arbetstagare som undantogs i den första omgången. Om arbetsgivaren bara undantog en arbetstagare, har arbetsgivaren alltså inte två undantag till godo i den senare arbetsbristsituationen.

Bestämmelserna i andra stycket är liksom övriga delar av paragrafen semidispositiva. Det kan därför finnas kollektivavtal med avvikelser i frågan. När det gäller tremånadersregeln är avsikten att förbudet att säga upp inom tre månader bara ska gälla i förhållandet mellan undantag som görs med tillämpning av lagen. Förbudet gäller inte i förhållandet mellan undantag som sker enligt lagen och undantag som sker enligt kollektivavtal. Detta innebär att om det första undantaget har gjorts med tillämpning av kollektivavtal avseende ett avtalsområde, så påverkas inte arbetsgivarens möjlighet att göra undantag för arbetstagare som är verksamma på områden som inte omfattas av kollektivavtal. Nya undantag kan då göras med tillämpning av lagen. Som exempel kan följande anföras. På en arbetsplats med såväl arbetare som tjänstemän finns kollektivavtal för tjänstemän men inte för arbetare. Kollektivavtalet innehåller en rätt för arbetsgivaren att göra undantag från turordning. Vid en driftsinskränkning utnyttjar arbetsgivaren denna möjlighet och undantar ett antal tjänstemän. Efter två månader vill arbetsgivaren göra ytterligare en driftsinskränkning. Arbetsgivaren kan då undanta arbetare på arbetarsidan med stöd av lagen. Tremånadersregeln hindrar inte detta.

2.4 En anställning ska inte längre bestå under tvist om ogiltighet

34 § Om en arbetstagare sägs upp utan *sakliga skäl*, ska uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock *inte* om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Vid tvist om ogiltighet av en uppsägning kan domstol inte för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att anställningen ska bestå efter uppsägningstidens utgång.

2.4.1 34 § andra stycket- anställningen ska inte längre bestå under tvist

Paragrafen har ändrats genom att de nuvarande bestämmelserna i *andra* och *tredje stycket* har tagits bort. Detta innebär huvudsakligen att anställningen upphör efter

uppsägningstidens utgång, även om det föreligger en tvist om uppsägningens giltighet. Detta innebär även att avstängningsförbudet inte finns kvar.

För de arbetsgivare som är bundna av Huvudavtalet finns det dock regler om en möjlighet till kvarstående i anställningen i vissa fall, se avsnitt 3.4. Vidare finns det i Huvudavtalet bestämmelser om kompletterande arbetslöshetsersättning som omfattar tid under vilket tvist råder om giltigheten av en uppsägning, se avsnitt 3.6.

Om den anställde för en ogiltighetstalan och har framgång kommer domstolen att undanröja uppsägningen. Detta innebär att arbetsgivaren blir skyldigt att retroaktivt betala lön och andra ersättningar. Om arbetsgivaren inte rättar sig efter en sådan dom upphör anställningen och arbetsgivaren åläggs att betala ytterligare skadestånd om 16 till 32 månadslöner beroende på hur länge den anställde varit anställd (39 § anställningsskyddslagen).

I *andra stycket* har det införts en bestämmelse som innebär att domstol vid tvist om ogiltighet av uppsägning inte kan fatta interimistiska beslut i frågan om att anställning ska bestå efter uppsägningstidens utgång. Det är här fråga om en specialreglering i förhållande till den allmänna regleringen i 15 kap 3 § rättegångsbalken. Inom sitt tillämpningsområde innehåller andra stycket en uttömmande reglering av förutsättningarna för interimistiska beslut om att anställningen ska bestå efter uppsägningstidens utgång. Det innebär således att en domstol inte interimistiskt kan förordna att anställningen ska bestå enligt 15 kap 3 § rättegångsbalken. Bestämmelsen begränsar dock inte arbetstagares möjlighet att med stöd av rättegångsbalken begära kvarstad om andraanspråk, exempelvis ekonomiska.

2.5 Undantag för vissa fackliga förtroendemän

8 a § FML Vid en tvist om giltigheten av en uppsägning av en facklig förtroendeman upphör inte förtroendemannens anställning till följd av uppsägningen förrän tvisten slutligt har avgjorts, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen att förtroendemannens anställning består.

En sådan förtroendeman får inte stängas av från arbete på grund av de omständigheter som har lett till uppsägningen, om det inte finns särskilda skäl. Förtroendemannen har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd så länge anställningen består.

Om tvist uppkommit i frågan om förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, kan en domstol på förtroendemannens begäran för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att hans eller hennes anställning ska bestå. Domstolen kan även för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att en pågående avstängning av förtroendemannen ska upphöra. På arbetsgivarens begäran kan domstolen för tiden fram till det slutliga avgörandet besluta att förtroendemannens anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer.

8 b § FML Vid tvist om giltigheten av ett avskedande av en facklig förtroendeman kan en domstol på förtroendemannens begäran besluta att hans eller hennes anställning trots avskedandet ska bestå till dess att tvisten slutligt har avgjorts, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen att förtroendemannens anställning består.

Om en domstol har meddelat ett sådant beslut, får arbetsgivaren inte stänga av förtroendemannen från arbete på grund av de omständigheter som har lett till avskedandet. Förtroendemannen har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen om anställningsskydd så länge anställningen består.

2.5.1 8 a § första stycket FML – Anställningen består under tvist om uppsägning

Paragrafen reglerar frågan om anställningens bestånd vid en tvist om giltigheten av en uppsägning av en facklig förtroendemans anställning. Att det föreligger en tvist om giltigheten innebär att tvistefrågan ska gälla just giltigheten av uppsägningen. Tvisten ska alltså inte bara avse skadestånd.

Regeln i *första stycket* innebär att den facklige förtroendemannens anställning består till dess att tvisten har slutligt avgjorts, om förtroendemannen är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

När det gäller kravet på att förtroendemannen ska vara av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, kan vägledning hämtas från motsvarande uttryck i 8 § första stycket FML. Det är förtroendemannens fackliga funktion eller roll på arbetsplatsen som ska ha den särskilda betydelsen. Exempelvis har klubbordföranden i regel den betydelsen. På större arbetsplatser kan det vara ytterligare någon eller några förtroendemän därutöver.

2.5.2 8 a § andra stycket FML – Avstängningsförbud

Regleringen i *andra stycket* innebär att en sådan förtroendeman som kvarstår i anställningen under tvistetiden enligt första stycket inte får stängas av från arbete under tvisten på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen, om det inte finns särskilda skäl. Förtroendemannen har även rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ lagen om anställningsskydd så länge anställningen består.

2.5.3 8 a § tredje stycket FML – Interimistiska beslut

Enligt första meningen i *tredje stycket* kan domstolen för tiden intill det slutliga avgörandet på förtroendemannens begäran besluta att hans eller hennes anställning ska bestå. I regel saknas behov av ett sådant beslut eftersom anställningens bestånd under tvisten följer av första stycket. Bestämmelsen kan dock bli tillämplig om en arbetsgivare inte anser att förtroendemannen har en särskild betydelse för den fackliga verksamheten. Om en arbetsgivare i en sådan situation låter förtroendemannens anställning löpa ut efter uppsägningstidens utgång, trots att det föreligger tvist om uppsägningens giltighet, har förtroendemannen möjlighet att begära interimistiskt beslut.

På förtroendemannens begäran kan även domstolen enligt andra meningen i tredje stycket, för tiden intill det slutliga avgörandet, besluta att en pågående avstängning ska upphöra.

På arbetsgivarens begäran kan domstolen enligt tredje meningen i tredje stycket för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att förtroendemannens anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer. De principer som utvecklats i förarbeten och rättspraxis gällande bevisbördan och beviskrav

avseende saklig grund i anslutning till 34 § tredje stycket anställningsskyddslagen i den nuvarande lydelsen ska gälla på motsvarande sätt även fortsättningsvis.

2.5.4 8 b § tredje stycket FML – Interimistiskt beslut vid avsked

Paragrafen reglerar frågan om interimistiskt beslut vid en tvist om giltigheten av ett avskedande av en facklig förtroendeman. Att det föreligger en tvist om giltigheten innebär att förtroendemannen har yrkat att avskedandet ska ogiltigförklaras. Tvisten ska alltså inte bara avse skadestånd.

Regeln i *första stycket* innebär att en domstol interimistiskt på begäran av en facklig förtroendeman kan besluta att förtroendemannens anställning trots avskedandet ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Ett bifall till yrkandet förutsätter bl.a. att förtroendemannen är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

Enligt paragrafens *andra stycke* får arbetsgivaren inte stänga av förtroendemannen från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet, när en domstol har meddelat ett interimistiskt beslut enligt första stycket. Förtroendemannen har då även rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ anställningsskyddslagen så länge anställningen består.

2.5.5 Den fackliga organisationen har inte tolkningsföretråde

Av 9 § FML framgår att arbetstagarorganisationen i vissa frågor har rätt att bestämma vad som ska gälla om parterna är oense om hur förtroendemannalagen ska tolkas, s.k. tolkningsföretråde. Det kan här särskilt anmärkas att arbetstagarorganisationerna inte har tolkningsföretråde i frågor som regleras av 8 a § och 8 b § FML som till exempel om förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten och därmed ska få kvarstå i anställning under den tid som tvisten pågår.

2.6 Det allmänna skadeståndet ska motverka lagstridiga uppsägningar och avskedanden

38 a § Om en uppsägning enligt 7 § eller ett avskedande enligt 18 § ogiltigförklarats och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär ska bestämmas, ska särskilt syftet att motverka överträdelser av dessa bestämmelser beaktas.

Även när talan förs om ogiltighet av avskedande ska syftet att motverka överträdelser av 18 § särskilt beaktas när ersättning för kränkning bestäms vid ett lagstridigt avskedande men där det funnits sakliga skäl för uppsägning.

2.6.1 38 a § - Höjning av det allmänna skadeståndet

Första stycket innebär att om en domstol ogiltigförklarar en uppsägning eller ett avskedande ska domstolen vid fastställandet av det allmänna skadeståndet särskilt beakta syftet att motverka överträdelser av lagen.

Andra stycket avser den situationen att en domstol finner att arbetsgivaren inte har haft laga skäl för avskedande men där domstolen ändå inte ogiltigförklarar avskedandet eftersom domstolen anser att arbetsgivaren har haft sakliga skäl för uppsägning. Även i en sådan situation ska domstolen vid fastställandet av det allmänna skadeståndet särskilt beakta syftet att motverka överträdelser av lagen.

Vid lagstridiga uppsägningar eller avskedanden ska skadeståndet vara avskräckande så att arbetsgivare inte tar lättvindigt på uppsägnings- eller avskedandefrågan. Med beaktande av att anställningen inte består under en tvist om giltigheten av en uppsägning och att arbetstagaren inte kan få till stånd ett interimistiskt beslut om att anställningen ska bestå, vare sig vid uppsägning eller avskedande, krävs att nivåerna på de allmänna skadestånden i normalfallen sätts relativt högt.

Av sid 120 i propositionen framgår att Regeringen gör bedömningen att skadeståndsnivåerna i parternas Principöverenskommelse kan anses skäliga utifrån de föreslagna ändringarna om att anställningen inte längre ska bestå vid tvist.

I Principöverenskommelsen var parterna överens om att vid en lagstridig uppsägning bör det allmänna skadeståndet i normalfallet uppgå till 135 000 kronor, vid ett lagstridigt avskedande till 190 000 kr och där saklig grund för uppsägning förelegat men avsked vidtagits till 90 000 kr. I lagförarbetena anges emellertid inte höjning uttryckt i några exakta belopp. Beloppen i principöverenskommelsen kommer sannolikt ändå ge Arbetsdomstolen viss initial vägledning.

2.7 Turordning och omställningstid ska införas vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad

7 a § Vid en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare, vars arbetsuppgifter är lika, ska erbjudas omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad, ska arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler bland de arbetstagare som har högre sysselsättningsgrad än den lägsta som avses att erbjudas:

- 1. Arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid.*
- 2. Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad.*

2.7.1 7 a § - Omreglering till lägre sysselsättningsgrad

Paragrafen innebär att ett eller flera erbjudanden om omplacering enligt 7 § andra stycket till lägre sysselsättningsgrad, så kallad hyvling, under vissa förutsättningar måste lämnas i turordning. Som förutsättning gäller följande:

- Att arbetsgivarens erbjudande är föranlett av organisatoriska skäl (arbetsbrist).
- Att arbetsgivarens genomför en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagares sysselsättningsgrad ska sänkas.
- Att omorganisationen minst berör två arbetstagare med lika arbetsuppgifter på en och samma driftsenhet.
- Att erbjudandet enbart innebär en sänkt sysselsättningsgrad.

Bland de arbetstagare med lika arbetsuppgifter som berörs av omorganisationen ska erbjudandena lämnas i turordning. Erbjudandet eller erbjudandena ska enbart omfatta arbetstagare som har högre sysselsättningsgrad än den lägsta som avses att erbjudas.

Detta innebär att en arbetsgivare enligt denna bestämmelse aldrig är skyldigt att erbjuda högre sysselsättningsgrad till en arbetstagare.

Begreppet lika arbetsuppgifter, dvs samma eller i stort ett samma arbetsuppgifter, behöver inte innebära att arbetsuppgifterna i alla delar är identiska, men de ska i stora drag kunna anses vara lika. Hos de arbetsgivare där det finns en tydlig befattningsnomenklatur eller annat strukturerat arbete med befattningstitlar, arbetsbeskrivningar eller arbetsinnehåll kan vägledning hämtas därifrån. I andra fall kan det krävas en översyn över vilket innehåll de olika arbetena inom en enhet har för att fastställa vilka arbeten som kan anses vara lika.

Hur arbetsgivaren har organiserat sin verksamhet kan ofta ge viss vägledning för att avgöra frågan om lika arbete. Om en indelning i olika organisatoriska enheter på en driftsenhet i huvudsak har till syfte att begränsa storleken på enheten, avdelningen, gruppen etc. saknar avgränsningen till organisatorisk enhet betydelse i detta sammanhang. I andra fall kan man redan av indelningen i organisatoriska enheter och avgränsningen mellan olika verksamhetsgrenar sluta sig till att det inte rör sig om lika arbete.

I propositionen anges på sid 447 f ges följande exempel på det som anförts ovan.

Som exempel kan nämnas en förskola där gruppering av personal och barn skett i tre grupper för att avgränsa grupperna i storlek och där inga större skillnader i sak föreligger mellan den verksamhet som bedrivs i de tre grupperna. Här är utgångspunkten att exempelvis alla barnskötare på förskolan har lika arbetsuppgifter oavsett indelningen i grupper eller avdelningar, om det inte är tydligt att arbetsuppgifterna skiljer sig åt.

Här kan som exempel tas situationen där det finns en säljavdelning som är indelad i en innesäljhet och en utesäljhet, där utesäljarna reser runt och besöker kunder och potentiella kunder och innesäljarna har kontakt med kunder och potentiella kunder via telefon eller e-post men även administrerar leveranser och hanterar fakturor. Här följer det redan av den organisatoriska indelningen att det som huvudregel inte kan anses som lika arbetsuppgifter mellan de anställda i de två enheterna sinsemellan.

För att ett omplaceringserbjudande ska behöva lämnas i turordning ska det *enbart* innebära en sänkt sysselsättningsgrad. Att lönen sänks i motsvarande mån som sysselsättningsgraden eller förändringar i arbetsinnehåll görs som är en följd av den sänkta sysselsättningsgraden påverkar inte bedömningen. Ett omplaceringserbjudande som också innebär andra förändringar omfattas dock inte av bestämmelserna. Det kan exempelvis vara en situation där arbetsgivaren är skyldig att erbjuda omplacering till ett ledigt arbete på deltid med annat ansvar, andra arbetsuppgifter eller arbetstider, innan sakliga skäl för uppsägning kan föreligga.

Av punkt 1 följer att arbetstagare med kortare anställningstid ska erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid. Denna punkt tar sikte på arbetstagarna. Rör det sig om endast ett erbjudande eller om flera med samma sysselsättningsgrad behöver turordning endast ske enligt punkt 1. Arbetstagarna ska turordnas efter var och ens sammanlagda anställningstid. Vid beräkning av arbetstagarnas sammanlagda anställningstid gäller 3 §.

Behöver även själva erbjudandena turordnas ska, enligt punkt 2, en anställning med lägre sysselsättningsgrad erbjudas först till den arbetstagare med kortast anställningstid som berörs av omorganisationen. Regeln i den andra punkten blir först tillämplig då det är fråga om två eller flera erbjudanden med olika sysselsättningsgrad. Arbetsgivaren väljer om erbjudandena lämnas ett i taget eller om alla erbjudanden lämnas samtidigt, men erbjudandena måste fördelas på arbetstagarna enligt bestämmelserna.

Arbetsgivaren bestämmer erbjudandenas svarsfrist, men varje arbetstagare måste få skäligt rådrum att överväga erbjudandet innan svaret lämnas. Den arbetstagare som godtar omplaceringserbjudandet får en ny anställning med den lägre sysselsättningsgraden efter föreskriven omställningstid enligt 7 b §. Tackar en arbetstagare nej till erbjudandet finns sakliga skäl för uppsägning på grund av arbetsbrist.

Om det uppstår en situation då en arbetsgivare avser att genomföra en omorganisation som innebär både uppsägningar och att arbetstagare erbjuds sänkt sysselsättningsgrad, ska bestämmelsen om turordning vid sänkt sysselsättningsgrad tillämpas innan regeln i 22 § om turordning vid uppsägning aktualiseras. Det kan tilläggas att möjligheten att göra undantag från turordning inte gäller enligt 7 a §. I den mån det efter omreglering av sysselsättningsgrad fortsatt råder arbetsbrist får uppsägning alltså ske i enlighet med turordningsreglerna i 22 §. Om den som accepterar ett omplaceringserbjudande med sänkt sysselsättningsgrad då blir uppsagd, får arbetsgivaren därefter återgå till att lämna nya erbjudanden om sänkt sysselsättningsgrad i turordning bland de kvarvarande anställda.

Bestämmelsen är enligt 2 § första stycket semidispositiv på centralorganisationsnivå, vilket innebär att centrala kollektivavtal med annan reglering om turordning vid en omorganisation som innebär omplacering till lägre sysselsättningsgrad gäller istället för lagen. Det går även att göra avvikelser genom lokalt avtal om det mellan parterna finns ett centralt kollektivavtal eller att det lokala avtalet har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

2.7.2 7 b § - Omställningstid

7 b § En arbetstagare som accepterar ett erbjudande om omplacering enligt 7 § andra stycket till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad har rätt till

en omställningstid. Under omställningstiden får arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterar erbjudandet och är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader.

Paragrafen innebär att en arbetstagare i en viss situation har rätt till en omställningstid innan en omplacering verkställs. Det gäller när han eller hon i en arbetsbristsituation tackar ja till ett omplaceringserbjudande enligt 7 § andra stycket som enbart innebär minskad sysselsättningsgrad. Under omställningstiden har arbetstagaren rätt att behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Med anställningsförmåner menas lön och andra förmåner som avses i 12 § och enligt den rättspraxis som utvecklats i anslutning till den paragrafen. Den nya anställningen med lägre sysselsättningsgrad behöver alltså inte tillträdas förrän omställningstiden har löpt ut.

Alla arbetstagare som i en arbetsbristsituation tackar ja till ett omplaceringserbjudande enligt 7 § andra stycket som enbart innebär minskad sysselsättningsgrad har rätt till omställningstid. Rätten till omställningstid förutsätter inte att arbetstagaren ingår i en grupp av arbetstagare vars arbetsuppgifter är lika. Även arbetstagare med unika arbetsuppgifter har alltså rätt till omställningstid, under förutsättning att erbjudandet enbart innebär minskad sysselsättningsgrad.

Omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterar omplaceringserbjudandet. Tiden är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, med andra ord den uppsägningstid som skulle ha gällt om arbetstagaren i stället för erbjudandet hade erhållit en uppsägning. Dock är tiden maximalt tre månader. Om arbetstagaren exempelvis tackar ja till erbjudandet den 3 februari löper den maximala omställningstiden till och med den 3 maj.

Bestämmelsen är enligt 2 § första stycket semidispositiv på förbunds nivå, vilket innebär att centrala kollektivavtal med annan reglering om omställningstid gäller istället för lagen. Det går även att göra avvikelser genom lokalt avtal om det mellan parterna finns ett centralt kollektivavtal eller att det lokala avtalet har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

2.8 Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning vars användning begränsas i tid

5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för *särskild* visstidsanställning,
2. för vikariat, *eller*
3. för säsongarbete.

En arbetsgivare får dock inte anställa en arbetstagare för vikariat i syfte att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket.

För läsbarheten av detta avsnitt ges här inledningsvis en sammanfattande beskrivning av den nya anställningsformen.

- Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning.
- Konvertering till tillsvidareanställning efter anställning i särskild visstid i mer än tolv månader under en femårsperiod eller i en kedja av tidsbegränsade anställningar.
- Företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning efter anställning i särskild visstid i sammanlagt mer än nio månader under en treårsperiod.
- Vid minst tre anställningar i särskild visstid under en och samma kalendermånad får arbetstagaren räkna även mellanliggande tid som anställningstid.
- Vikariat får inte användas i syfte att kringgå räkneregeln.

2.8.1 5 § punkt 1 - Särskild visstidsanställning

Paragrafen anger i vilka fall som avtal om tidsbegränsad anställning får träffas, bortsett från provanställning som regleras i 6 §.

Av 5 § punkt 1 framgår att en anställning får tidsbegränsas för särskild visstidsanställning. Avtal för särskild visstidsanställning får ingås utan att arbetsgivaren behöver ange någon grund för att tidsbegränsa anställningen. Det finns inte heller något krav på att det arbete som ska utföras är av tillfällig natur. Användningen av särskild visstidsanställning begränsas dock av bestämmelserna i 5 a § om övergång till tillsvidareanställning.

Av *andra stycke* följer ett undantag från möjligheten att avtala om vikariat. En arbetsgivare får inte anställa en arbetstagare för vikariat i syfte att kringgå den regel om beräkning av anställningstid i 3 § andra stycket som ger arbetstagaren rätt att få räkna tiden mellan särskilda visstidsanställningar som anställningstid. Regeln blir bara tillämplig i fall när det kan strykas att arbetsgivarens syfte var att kringgå lagstiftningen.

Regeln är en ordningsföreskrift. Om arbetsgivaren bryter mot regeln blir arbetsgivaren enligt 38 § skyldig att betala skadestånd för den kränkning som lagbrottet innebär. Någon annan sanktion blir inte aktuell.

2.8.2 5 a § - Konvertering till tillsvidareanställning

5 a § En *särskild* visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när *arbetstagaren* har varit anställd hos arbetsgivaren i *särskild* visstidsanställning i sammanlagt mer än *tolv månader*

1. under en femårsperiod, eller
2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av *särskild* visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

Paragrafen innebär att en tidsbegränsad anställning under vissa förutsättningar kan omvandlas till en tillsvidareanställning.

En särskild visstidsanställning omvandlas till en tillsvidareanställning om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sådan omfattning att den sammanlagda anställningstiden *överstiger tolv månader* under en femårsperiod (punkt 1) eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra (punkt 2).

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag. Med begreppet månad avses en normalmånad på 30 dagar, se proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m. (prop. 1973:129 s. 248).

Av tredje stycket följer att ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

2.8.3 25 § - Företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning

25 § Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren *dels har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, dels har uppnått en tillräcklig anställningstid hos arbetsgivaren. Anställningstiden ska*

- 1. vara sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren,*
- 2. när det gäller företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning, vara sammanlagt mer än nio månader i sådan anställning under de senaste tre åren, eller*
- 3. när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, vara sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren*

Paragrafen reglerar företrädesrätt till återanställning för arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist eller som anställts tidsbegränsat och inte fått fortsatt anställning på grund av arbetsbrist.

Ändringen i *första stycket* innebär att det införs en ny, kompletterande regel om företrädesrätt. Den gäller endast företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning. Företrädesrätten förutsätter att arbetstagaren *dels har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, dels har varit anställd sammanlagt mer än nio månader i just särskild visstidsanställning under de senaste tre åren.*

Den nya regeln påverkar inte arbetstagares möjligheter att kvalificera sig för företrädesrätt till en särskild visstidsanställning enligt den allmänna regeln om företrädesrätt till återanställning.

2.8.4 3 § punkt 3 - Mellanliggande anställningstid får tillgodoräknas.

3 § punkt 3 Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar enligt 5 § första stycket 1 hos samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid i särskild visstidsanställning vid tillämpning av 5 a, 7 a, 15, 25 och 26 §§.

Bestämmelsen avser det fallet att arbetstagaren har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar enligt 5 § första stycket 1 hos samma arbetsgivare under en och samma kalendermånad. Med månad menas här den tidsperiod som löper från och med den första dagen till och med den sista dagen i en viss månad, exempelvis april. Minst tre särskilda visstidsanställningar ska alltså ha påbörjats eller avslutats hos samma arbetsgivare inom en och samma kalendermånad. Om så är fallet, ska även tiden mellan dessa anställningar räknas som anställningstid i särskild visstidsanställning vid tillämpningen av följande paragrafer i lagen, dvs 5 a § (konverteringsregeln), 7 a § (omreglering till lägre sysselsättningsgrad), 15 § (besked), 25 § (företrädesrätt) och 26 § (turordning vid företrädesrätt).

Att arbetstagaren kan ha haft andra anställningar mellan de särskilda visstidsanställningarna saknar betydelse vid bestämmelsens tillämpning.

Bestämmelsen gäller även om arbetstagaren under tiden mellan de särskilda visstidsanställningarna har haft en eller flera anställningar i annan anställningsform hos samma arbetsgivare. Om arbetstagaren exempelvis hos samma arbetsgivare har haft tre särskilda visstidsanställningar och mellan två av dessa ett kortvarigt vikariat, ska all tid mellan de särskilda visstidsanställningarna räknas som anställningstid i särskild visstidsanställning.

Det bör observeras att den nya bestämmelsen endast är en bestämmelse om beräkning av anställningstid vid tillämpningen av vissa särskilt utpekade paragrafer i lagen, där anställningstiden har betydelse. Att arbetstagaren enligt den nya regeln får tillgodogöra sig tid mellan anställningar som anställningstid innebär alltså inte att arbetstagaren i några andra avseenden ska anses ha varit anställd under den tiden.

2.8.5 6 c § - Ny informationsskyldighet

6 c § punkt 3 b): vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen ska upphöra och *om anställningen avser särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete.*

6 c § punkt 13 tredje stycket: *Information enligt andra stycket 3 b ska oavsett anställningstidens längd lämnas i samband med att anställningen ingås när anställningen avser särskild visstidsanställning.* Information enligt andra stycket 8 ska lämnas så snart

informationen är känd. Information enligt andra stycket 9–13 ska lämnas senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta.

Av punkt 13 tredje stycket följer att när avtal för särskild visstidsanställning träffas ska arbetsgivaren skriftligen upplysa arbetstagaren om att han eller hon anställs i den anställningsformen. Informationen ska som utgångspunkt ges i samband med att avtalet ingås och oavsett anställningstidens längd. Det kan dock finnas omständigheter som medför att den skriftliga informationen kan lämnas först någon eller några dagar efter att anställningen ingåtts.

När informationen har lämnats enligt punkt 13 tredje stycket har arbetsgivaren även fullgjort den skyldighet som anges i andra stycket 3 b om att informera om vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser.¹

Bestämmelsen i punkt 13 tredje stycket är en ordningsföreskrift. Avtalets giltighet påverkas inte av om upplysningen lämnas eller inte. Om arbetsgivaren bryter mot bestämmelsen, blir arbetsgivaren enligt 38 § skyldig att betala skadestånd för den kränkning som lagbrottet innebär. Någon annan sanktion blir inte aktuell.

2.9 Anställningsavtal ska anses gälla på heltid

4 a § Anställningsavtal avser 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.

2.9.1 4 a § första stycket – Anställningsavtal ska anses gälla på heltid

Den nya paragrafen anger att anställningsskyddslagens utgångspunkt är att ett anställningsavtal avser heltid. Regeln om heltid begränsar dock inte avtalsfriheten. De som ingår ett anställningsavtal är även fortsättningsvis fria att avtala om vilken sysselsättningsgrad som ska gälla för anställningen. Någon rätt att kräva en heltidsanställning följer inte heller av paragrafen. Heltidspresumtionen gäller för alla anställningsavtal och innebär en anställning på heltid om inte något annat är avtalat. Detta är en förändring av gällande rätt utan innebär en kodifiering av gällande rätt.

Det finns ingen lag som fastställer att heltid motsvarar ett visst antal timmar per dag eller vecka. Vad som vid en tvist, t.ex. en lönetvist, ska anses vara heltid i ett enskilt fall får därför avgöras efter vad som är avtalat mellan parterna. Vid oklarhet om anställningsavtalets innebörd får frågan avgöras genom vanliga principer för bevisvärdering och avtalstolkning. Ett kollektivavtal för branschen eller vad som är brukligt kan få betydelse för bedömningen.

¹ Den 29 juni 2022 införs även vissa ändringar i 6 c § som är föranledda av prop. 2021/22:151 om genomförande av arbetsvillkorsdirektivet. Dessa ändringar redogörs det för i ett annat cirkulär.

2.9.2 4 a § andra stycket – På begäran ska arbetsgivaren uppge skäl för deltid

I bestämmelsen framgår att en arbetstagare som anställts med en annan sysselsättningsgrad än heltid har rätt att få information från arbetsgivaren om skälet för detta. Skyldigheten för arbetsgivaren att informera gäller bara på arbetstagarens begäran. Informationen ska vara skriftlig och lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.

2.10 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 30 juni 2022.
2. Lagen tillämpas första gången den 1 oktober 2022.
3. Äldre föreskrifter gäller fram till den 1 oktober 2022.
4. 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.
5. De nya bestämmelserna i 7 a och 7 b §§ tillämpas inte i fråga om omplaceringserbjudanden som lämnas före den 1 oktober 2022.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. 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.

2.10.1 Övergångsbestämmelser

Ikraftträdande

Punkt 1-3. Av övergångsbestämmelserna framgår att lagändringarna föreslås träda i kraft den 30 juni 2022, men att lagen ska tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Avvikande avtalsvillkor

Punkt 4. Av 2 a § andra stycket 2 följer att kollektivavtal om avvikelser från bestämmelsen om sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är ogiltiga om avvikelsen inte har skett genom eller med stöd av ett kollektivavtal som på arbetstagersidan har slutits av huvudorganisation.

Ogiltighetsbestämmelsen ska tillämpas på avtal som ingåtts den 1 januari 2022 eller senare, om avtalet har ingåtts för att det ska gälla för tiden efter den 30 september 2022. Även avtal som ingåtts för att gälla för en begränsad tid omfattas om den bortre tidsgränsen infaller den 1 oktober 2022 eller senare.

Konvertering till tillsvidareanställning

Reglerna om särskild visstidsanställning börjar gälla den 1 oktober 2022.

Punkt 6: Såvitt avser avtal om allmän visstidsanställning som träffats före den 1 oktober 2022 och som fortsätter att gälla efter den 1 oktober 2022 tillämpas nuvarande regler om konvertering till tillsvidareanställning, dvs konvertering sker om arbetstagaren har varit anställd i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod eller under en period då arbetstagaren har haft allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsanställning som följt på varandra.

Punkt 7: Om det träffas avtal om särskild visstidsanställning fr o m den 1 oktober 2022 ska anställningstid i allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022 räknas med vid konvertering till tillsvidareanställning. (I särskild visstidsanställning är konverteringstiden 12 månader). Det betyder att upp till sju månaders anställningstid i allmän visstidsanställning kan behöva räknas med vid konvertering av särskild visstidsanställning. Den tidigaste tidpunkt för konvertering till tillsvidareanställning från särskild visstidsanställning blir därmed den 1 mars 2023 (om personen har haft en allmän visstidsanställning från och med den 1 mars 2022 till och med den 30 september 2022 och därefter anställts på en särskild visstidsanställning den 1 oktober 2022).

Besked om företrädesrätt

Besked om företrädesrätt enligt 15 § anställningsskyddslagen ska vid tidsbegränsad anställning lämnas till en arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § anställningsskyddslagen och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren (allmän företrädesrätt) eller sammanlagt mer än nio månader i särskild visstidsanställning under de senaste tre åren (särskild företrädesrätt). Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, ska beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Beräkningen av anställningstid för företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning

Punkt 8: Vid tillämpning av 25 § anställningsskyddslagen (företrädesrätt) i den nya lydelsen ska en allmän visstidsanställning som pågår den 1 oktober 2022, för tiden därefter, anses vara tidsbegränsad såsom särskild visstidsanställning. Detta innebär att anställningstid i allmän visstidsanställning som löper efter den 1 oktober 2022 ska räknas med vid tillämpning av 25 § anställningsskyddslagen såvitt avser företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning.

Någon skyldighet att lämna besked om företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning enligt 15 § anställningsskyddslagen uppstår således inte förrän tidigast den 1 maj 2023 (dvs. åtta månader efter den 1 oktober) oavsett om det då är en allmän visstidsanställning eller en särskild visstidsanställning som upphör den 1 juni 2023.

Övriga övergångsbestämmelser

Punkt 9. Av övergångsbestämmelsen följer att äldre föreskrifter fortsatt ska gälla för frågor som gäller en uppsägning eller ett avskedande när 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. Det betyder att lagens tidigare lydelse gäller i fråga om saklig grund för uppsägning, anställningens bestående vid tvist om en uppsägnings giltighet och en domstols möjlighet att fatta interimistiska beslut m.m.

Punkt 5. Av övergångsbestämmelsen framgår att de föreslagna bestämmelserna om turordning och omställningstid vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad bara ska gälla för omplaceringserbjudanden som lämnas från och med den 1 oktober 2022. På omplaceringserbjudanden som lämnas före den 1 oktober 2022 ska lagens äldre lydelse tillämpas avseende de frågor som regleras i bestämmelserna. För sådana omplaceringserbjudanden bör inga turordningsregler gälla och en arbetstagare som accepterar ett erbjudande har enligt lagen inte rätt till någon omställningstid.

Punkt 10. Av övergångsbestämmelsen framgår att äldre föreskrifter i 22 § om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist fortsatt ska gälla när en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har begärt förhandling i uppsägningsfrågan enligt medbestämmandelagen. En arbetsgivare som vill utnyttja den utökade möjligheten att göra undantag från turordningen får alltså vänta med sin förhandlingsframställan till dess att föreslagna lagändringar kan tillämpas.

Punkt 11. Av övergångsbestämmelsen framgår att om en begäran om skriftlig information om skälet för deltid har lämnats till arbetsgivaren före den 1 januari 2023 ska arbetsgivaren ha tre månader på sig att lämna information till arbetstagaren. För en begäran som har lämnats till arbetsgivaren efter den 1 januari 2023 har arbetsgivaren 3 veckor på sig att lämna informationen till arbetstagaren.

2.11 Anställda hos bemanningsföretag får en utökad möjlighet till tillsvidareanställning hos kundföretag

12 a § Uthyrningslagen: *Ett kundföretag ska erbjuda en tillsvidareanställning hos företaget till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader. Erbjudandet ska*

lämnas senast en månad efter det att tidsgränsen överskridits. Kundföretaget får bestämma inom vilken tidsfrist arbetstagaren måste svara på erbjudandet. Arbetstagaren ska dock ha skälig tid att ta ställning till erbjudandet. Om arbetstagaren accepterar erbjudandet, upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds.

Kundföretaget får dock i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två för arbetstagaren aktuella månadslöner. Betalningen ska i så fall ske inom samma tid som erbjudandet skulle ha lämnats.

12 b § Uthyrningslagen: *Bestämmelserna i 12 a § gäller inte arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.*

Införandet av de nya bestämmelserna i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetare (UHL) aktualiserar frågan i vilka situationer det rör sig om uthyrning av arbetstagare enligt lagen. För att underlätta dylika ställningstaganden har Svenskt Näringsliv, Almega och Teknikföretagen tagit fram en rättslig analys, se [bilaga 1](#).

2.11.1 12 a § första stycket Uthyrningslagen - En skyldighet för kundföretaget att erbjuda tillsvidareanställning

Enligt bestämmelsen ska ett kundföretag under vissa förutsättningar erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning hos företaget. Skyldigheten uppkommer när arbetstagaren genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en ramtid om 36 månader. Placeringen behöver inte ha varit sammanhängande utan kan ha varit uppdelad på flera perioder inom ramtiden.

Det kan noteras att arbetstagarens rättighet är en individuell rättighet som gäller även om arbetstagaren bytt arbetsgivare. En arbetstagare som varit uthyrd av flera olika arbetsgivare till samma driftsenhet på ett kundföretag får alltså tillgodoräkna sig all tid där vid beräkningen av om 24 månadersperioden är uppfylld.

Kundföretaget ska lämna erbjudandet om tillsvidareanställning senast en månad efter det att arbetstagaren har kvalificerat sig för ett erbjudande genom att dennes placeringstid har överskridit den angivna tidsgränsen. Inget hindrar att erbjudandet lämnas tidigare. Kundföretaget får bestämma inom vilken tid som arbetstagaren måste svara på erbjudandet. För att företagets skyldighet ska vara fullgjord måste dock arbetstagaren ha fått skäligt rådrum för att ta ställning till erbjudandet. Vad som är skäligt rådrum i det enskilda fallet kan bero på omständigheterna, men enligt motiven är en veckas svarsfrist från mottagandet normalt tillräckligt.

Om arbetstagaren accepterar erbjudandet har ett anställningsavtal ingåtts, men om han eller hon inte accepterar erbjudandet har kundföretaget ändå fullgjort sin skyldighet. Något nytt erbjudande behöver då inte lämnas, även om arbetstagaren fortsätter att arbeta hos kundföretaget eller senare hyrs ut på nytt till kundföretaget.

Som ovan nämnts ingås ett anställningsavtal mellan arbetstagaren och kundföretaget om arbetstagaren accepterar kundföretagets erbjudande om anställning. Ingås ett avtal upphör utan särskild åtgärd arbetstagarens anställning hos bemanningsföretaget när anställningen hos kundföretaget tillträds. Anställningen upphör alltså automatiskt vid tillträdet utan att arbetstagaren behöver säga upp anställningen och iaktta någon uppsägningstid. Även en tidsbegränsad anställning som inte kan sägas upp upphör automatiskt när anställningen hos kundföretaget tillträds.

Det kan även i sammanhanget noteras att uthyrningslagen är en specialreglering i förhållande till den allmänna regleringen i anställningsskyddslagen. Detta innebär att om en arbetstagare anmäler företrädesrätt till återanställning till samma tjänst som en inhyrd arbetstagare blir erbjuden med anledning av bestämmelsen i uthyrningslagen så kommer den inhyrda arbetstagarens rätt ha företräde.

Vidare kan det noteras att paragrafen inte uppställer några krav på att den erbjudna tjänstens anställningsvillkor ska vara på viss nivå eller att tillträde ska ske inom viss tid. Om kundföretaget i syfte att kringgå arbetstagarens individuella rättighet ger ett oskäligt erbjudande, gällande villkor eller tillträdesdatum, i syfte att arbetstagaren ska tacka nej, kan emellertid åtgärden angripas rättsligt. Detta förutsätter att en kringgående effekt och ett kringgående syfte kan styrkas, liksom att handlandet med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet framstår som otillbörligt.

Om kundföretaget exempelvis erbjuder arbetstagaren en tillsvidareanställning, som han eller hon tackar ja till och sedan blir uppsagd på grund av att det uppstår en arbetsbrist och arbetstagaren står sist i turordningen, är det inte i sig ett kringgående utan en följd av hur bestämmelserna om turordning och arbetsbrist är konstruerade.

2.11.2 12 a § andra stycket Uthyrningslagen – Kundföretaget kan istället betala två månadslöner

I *andra stycket* föreskrivs att kundföretaget får välja att betala en ersättning till arbetstagaren motsvarande två aktuella månadslöner i stället för att erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning enligt första stycket. Om företaget väljer detta alternativ, måste betalningen ske inom samma tid som erbjudandet skulle ha lämnats, dvs. senast en månad efter det att arbetstagaren kvalificerat sig för ett erbjudande. Det kan dock finnas omständigheter som medför att ersättningen kan lämnas till en arbetstagare först någon eller några dagar efter fristen om en månad, exempelvis att det inte har varit en bankdag den dag då ersättningen senast skulle betalas till en arbetstagare.

För de arbetsgivare som är bundna av Huvudavtalet i förhållande till LO-förbund gäller istället att företaget ska betala tre månadslöner, se avsnitt 3.7.

Begreppet månadslön ska ha samma innebörd här som i 39 § andra stycket anställningsskyddslagen. Med aktuell månadslön menas arbetstagarens faktiska månadslön som denne har när den är uthyrd till kundföretaget vid tidpunkten då han eller hon kvalificerar sig för ett erbjudande.

Slutligen kan det konstateras att kundföretag och bemanningsföretag kan utbyta relevant information om berörda arbetstagare när det rör sig om en personuppgiftshantering som är nödvändig för fullgörandet av rättsliga förpliktelser inom arbetsrätten. Detta innebär att man fritt kan utbyta information om uthyrda arbetstagare såväl mellan uppdragsgivare och bemanningsföretag som mellan olika uppdragsgivare och olika bemanningsföretag.

2.11.3 12 b § Uthyrningslagen – Vissa kategorier av arbetstagare är undantagna från tillämpningsområdet för 12 a §

Kundföretagets skyldigheter enligt 12 a § gäller inte mot arbetstagare som hos bemanningsföretaget är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

2.11.4 14 § Uthyrningslagen - Skadestånd

14 § Uthyrningslagen: Ett kundföretag som bryter mot 11, 12 eller 12 a § ska betala skadestånd till arbetstagaren för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Paragrafen har ändrats bara på så sätt att ett kundföretags skadeståndsskyldighet även ska omfatta överträdelse av den nya 12 a §. Ändringen innebär att en uthyrd arbetstagare kan få skadestånd av kundföretaget för den ekonomiska förlust och för den kränkning som kundföretagets åsidosättande av 12 a § inneburit.

2.11.5 16 § punkt 3 Uthyrningslagen - Preskription

16 § punkt 3 Uthyrningslagen: *Vid överträdelse av 12 a § ska talan väckas inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat ett erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till arbetstagaren.*

Om talan om skadestånd för överträdelse av 12 eller 12 a § enligt 4 kap. 7 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister inte får tas upp till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling har ägt rum, ska i stället för att talan väcks förhandling begäras inom de tider som anges i första stycket 2 och 3 eller den kortare tid som kan följa av kollektivavtal. Talan ska i sådana fall väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen har avslutats, om inte annat framgår av kollektivavtal.

Av *punkten 3* framgår att en särskild preskriptionsregel ska gälla för talan som förs på grund av överträdelse av 12 a §. Vid överträdelse av 12 a § ska talan väckas inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat ett erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till arbetstagaren.

Av andra stycket framgår att om en talan om skadestånd för överträdelse av 12 a § inte får upptas till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling har ägt rum, ska i stället förhandling påkallas inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat ett erbjudande eller den kortare tid som kan följa av kollektivavtal. Talan ska i sådana fall väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen har avslutats. Ett kollektivavtal kan ange en annan frist för talans väckande. Fyramånadersfristen gäller därför bara om inte annat framgår av kollektivavtal.

När arbetstagarens fackliga organisation har möjlighet att påkalla tvisteförhandling och en skyldighet att göra det innan talan väcks i Arbetsdomstolen ska alltså organisationen i stället för att väcka talan påkalla förhandling. Den skyldigheten kommer bara att bli aktuell när det finns en tillämplig förhandlingsordning mellan den fackliga organisationen och kundföretaget som omfattar arbetstagaren i fråga.

3 Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

Huvudavtalet är ett utkast som Svenskt Näringsliv och PTK respektive Svenskt Näringsliv och LO (Parterna) avser att anta i juni 2022 under förutsättning att staten verkställer de krav som parterna gemensamt ställt i Principöverenskommelsen. I detta avsnitt behandlas följande avsnitt i utkastet till Huvudavtalet, nämligen Kapitel 1 (Allmänna bestämmelser), Kapitel 3 (Anställningsskydd) samt Kapitel 2 avsnitt 4 (Kompletterande arbetslöshetsersättning).

3.1 Allmänna bestämmelse (kapitel 1)

3.1.1 §§ 1-4 - Antagande av Huvudavtalet

§ 1 Parterna är överens om nya regler om trygghet, omställning och anställningsskydd. De nya reglerna ska gälla mellan Parterna som kollektivavtal.

§ 2 Parterna rekommenderar förbundsparterna på respektive sida att anta Huvudavtalet som kollektivavtal sig emellan. Huvudavtalet gäller mellan de förbundsparter som antagit detsamma, även om inte alla förbund som är medlemmar hos Parterna skulle antaga det.

Arbetsstagarorganisation på förbunds nivå som inte är medlem i PTK eller LO kan, efter godkännande av Parterna, anta Huvudavtalet på förbunds nivå i förhållande till förbundsparter inom Svenskt Näringsliv.

Förbundspart som vill anta Huvudavtalet på förbunds nivå kan göra detta med verkan från den 1 oktober 2022. Antagande på förbunds nivå efter denna tidpunkt kan endast göras med verkan från den 1 januari vart kalenderår, om inte Parterna överenskommer om annat.

§ 3 Det är bara möjligt att anta Huvudavtalet i sin helhet.

§ 4 Parterna förbinder sig härmed att utöva och följa den verksamhet som följer av Huvudavtalet.

Av § 1 framgår att Svenskt Näringsliv och PTK respektive Svenskt Näringsliv och LO har antagit ett Huvudavtal.

Det följer av § 2 att Parterna har åtagit sig att rekommendera sina medlemsförbund att anta Huvudavtalet. Parterna har kommit överens om att Huvudavtalet endast direkt binder huvudorganisationerna och att Huvudavtalet blir bindande för medlemsförbunden först om det antas av förbunden i förhållande till sina motparter. I och med att Huvudavtalet antas på förbunds nivå blir det även, inom sitt tillämpningsområde, bindande för förbundens medlemmar.

Av § 8 andra stycket i förhandlingsprotokollet framgår att förbundspart inte kan anta Huvudavtalet gentemot vissa förbundsparter som är medlemmar hos Part men vägra andra förbundsparter som är medlemmar hos Part och som vill anta Huvudavtalet att anta detsamma. Av tredje stycket i bestämmelsen följer vidare att antagande på förbunds nivå sker genom kollektivavtalsförhandlingar som anger vilka parterna är och att Huvudavtalet antas dem emellan samt att sådan antagandehandling av förbundspart ska tillställas Parterna.

Det framgår av § 2 andra stycket att arbetstagarorganisation som inte är medlem i PTK eller LO, efter godkännande av Svenskt Näringsliv och PTK respektive Svenskt Näringsliv och LO, kan anta Huvudavtalet på förbunds nivå. Det handlar här om en form av "hängavtal" på huvudorganisationsnivå.

Av § 2 tredje stycket framgår att förbundspart som vill anta Huvudavtalet på förbunds nivå kan göra detta med verkan från den 1 oktober 2022. Antagande på förbunds nivå efter denna tidpunkt kan endast göras med verkan från den 1 januari nästkommande kalenderår, om inte Parterna överenskommer om annat. Syftet med bestämmelsen är möjliggöra de anpassningar av försäkringssystemet som krävs vid ett antagande.

Av § 3 följer den viktiga principen att Huvudavtalet endast kan antas på förbunds nivå i sin helhet.

3.1.2 § 5 - Avvikande regler på förbunds nivå

§ 5 Det är inte möjligt att med rättslig verkan träffa överenskommelser som avviker från bestämmelserna i detta Huvudavtal om inte annat uttryckligen framgår av enskild bestämmelse. Av detta följer att det är Parterna som har att yttra sig över Huvudavtalets rätta uttolkning för det fall en tvist skulle uppkomma.

Av § 5 första meningen följer att Huvudavtalet är tvingande, dvs att det inte är tillåtet för förbundsparter att göra avvikelser eller förändringar i Huvudavtalets avtalsinnehåll. Det kan här tilläggas att varken bestämmelserna i kapitel 3 om anställningsskydd eller kap 2 § 17 om villkor för kompletterande arbetslöshetsersättning är dispositiva på förbunds nivå.

Såvitt avser turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist i 8 § kapitel 3 i Huvudavtalet kan noteras att lokal avtalslista alljämt är huvudregeln. Övriga dispositiva regler i anställningsskyddslagen som inte regleras i Huvudavtalet, såsom vad som utgör en driftsenhet eller en ort, kan även det fortsatt regleras genom centralt kollektivavtal. Däremot är det inte möjligt att bibehålla skrivningar i centrala kollektivavtal eller komma överens om nya bestämmelser som avviker från Huvudavtalets regler om undantag från turordningen efter att Huvudavtalet antagits på förbunds nivå.

Av 5 kap 1 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (LRA) följer att kollektivavtalslutande parter i vissa fall ska beredas tillfälle att yttra sig i domstolsmål, trots att de inte är parter i målet. Det gäller när det förekommer anledning att kollektivavtal som slutits av andra än parterna i målet har betydelse för prövningen av tvisten i målet. Av andra meningen i § 5 Huvudavtalet följer att det är Svenskt Näringsliv och LO respektive PTK som har att yttra sig över huvudavtalets rätta uttolkning för det fall en tvist skulle uppkomma. Skälet till detta är att förbundsparterna inte kan avvika från Huvudavtalet och därmed inte heller disponera över avtalet. Huvudorganisationerna däremot kan göra det och är således de enda som kan uttala sig om avtalets uttolkning.

3.1.3 § 6 - Övergångsbestämmelser

§ 6 Bestämmelserna ska tillämpas från och med den 1 oktober 2022.

Bestämmelserna i kap. 3 och kap. 2 § 17 ska tillämpas om en arbetsgivare den 1 oktober 2022 eller senare har sagt upp eller avskedat en arbetstagare om inte arbetsgivaren före den 1 oktober 2022 har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller bestämmelserna om en arbetsgivare den 1 oktober 2022 eller senare har begärt förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i den frågan.

Bestämmelserna i § 6 motsvarar övergångsreglerna punkt 9 och 10 i lagen om anställningsskydd. I avsnitt 2.10 ovan beskrivs dessa övergångsbestämmelser närmare.

3.1.4 §§ 7- 8 Fredsplikt

§ 7 Så länge som Huvudavtalet gäller mellan Parterna är de bundna av fredsplikt i frågor som regleras av Huvudavtalet. Därutöver är Parterna förhindrade att understödja stridsåtgärder från sina medlemsförbunds sida i de frågor som regleras i Huvudavtalet om båda förbundsparter i den pågående konflikten är bundna av Huvudavtalet. Det är dock tillåtet att stödja medlem som inte är bunden av Huvudavtalet eller medlem som är utsatt för stridsåtgärder av sådan förbundspart.

Anmärkning

Att utge konfliktersättning står inte i strid med denna bestämmelse.

§ 8 För en förbundspart som är bunden av Huvudavtalet gäller i förhållande till motpart som också är bunden av Huvudavtalet fredsplikt i de frågor som regleras i Huvudavtalet.

När en fråga regleras i kollektivavtal mellan parter råder fredsplikt i den frågan. Fredsplikten är tvingande och kan inte avtalas bort. För de förbundsparter som har antagit Huvudavtalet föreligger därför fredsplikt i de frågor som regleras i avtalet. Även om en förbundspart på sedvanligt sätt säger upp sitt riksavtal inför avtalsrörelsen råder således fortsatt fredsplikt för förbundsparten i frågor som är reglerade i Huvudavtalet. För att kunna vidta stridsåtgärder i en sådan fråga som är reglerad i Huvudavtalet måste en förbundspart, som antagit Huvudavtalet, säga upp avtalet enligt bestämmelserna i §§ 10-12.

3.1.5 § 9 - Tvistelösning

§ 9 Uppkommer tvist rörande den rätta tolkningen av bestämmelse i Kap. 1 ska Parterna uppta förhandlingar för att i samförstånd söka lösa tvisten på ett sätt som är lojalt med Huvudavtalet och dess syften. Först efter att sådana förhandlingar genomförts äger Part rätt att i sådan sak väcka talan i domstol.

Bestämmelsen anger en särskild förhandlingsordning om det föreligger en tvist mellan huvudorganisationerna. Av bestämmelsen framgår att om en huvudorganisation avser att väcka talan i domstol och tvisten rör den rätta tolkningen av kapitel 1 är organisationen dessförinnan skyldigt att påkalla förhandling i tvistefrågan. Att förhandling har ägt rum är en processförutsättning.

3.1.6 §§ 10-12 - Uppsägning av Huvudavtalet

§ 10 Huvudavtalet gäller t o m 2027-12-31. Därefter löper Huvudavtalet tillsvidare med en uppsägningstid om tolv månader. Huvudavtalet kan endast sägas upp med verkan från den 1 januari ett visst år (kalenderårsvis).

Vad som stadgas i första stycket gäller även för förbundspart som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå.

§ 11 Huvudavtalet kan sägas upp mellan Parterna respektive av förbundspart på ömse sidor i förhållande till deras motpart. Om Huvudavtalet upphör att gälla mellan Parterna upphör det vid samma tidpunkt, utan uppsägning på förbunds nivå, att gälla mellan förbundsparter som antagit detsamma.

Anmärkning

Huvudavtalet kan av **PTK**² respektive **LO** sägas upp i förhållande till Svenskt Näringsliv och av Svenskt Näringsliv i förhållande till **PTK** respektive **LO**. En sådan uppsägning påverkar antaganden som skett på förbunds nivå av medlemmar hos de Parter där Huvudavtalet sagts upp och sedermera upphört att gälla.

Skulle Huvudavtalet komma att antas av förbundspart som inte är medlem i **PTK** respektive **LO** så kommer ett sådant antagande på förbunds nivå att vid Parts uppsägande av Huvudavtalet upphöra gälla på samma sätt och vid samma tid som det skulle ha gjort för förbundspart som är medlem hos Part.

§ 12 Huvudavtalet utgör en helhet och kan inte sägas upp i viss del.

Av § 10 följer att Huvudavtalet gäller t o m den 31 december 2027. Fram till denna tidpunkt kan Huvudavtalet inte sägas upp av någon part. Vidare följer av bestämmelsen att Huvudavtalet därefter löper tillsvidare med en uppsägningstid om tolv månader samt att Huvudavtalet endast kan sägas upp med verkan från den 1 januari ett visst år (kalenderårsvis). Bestämmelsen gäller såväl mellan Parter på huvudorganisationsnivå som mellan de förbundsparter som antagit Huvudavtalet.

Av § 11 framgår förutsättningarna och hur Huvudavtalet kan sägas upp. Av bestämmelsen framgår att om Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO respektive Svenskt Näringsliv och PTK sägs upp och upphör att gälla upphör även förbundsavtal som är kopplade till respektive Huvudavtal att gälla vid samma tidpunkt. Någon uppsägning av förbundsavtalen krävs inte. Huvudavtalet kan också sägas upp av förbundspart i förhållande

² I Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK står det PTK och i Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO står det LO.

till motpart med iakttagande av de uppsägningstider som anges i § 10. En sådan uppsägning får endast verkan mellan de berörda förbundsparterna.

Bestämmelsen i § 12 innehåller ett förtydligande av vad som redan följer av gällande rätt, nämligen att kollektivavtal inte kan sägas upp delvis, med mindre än att parterna kommit överens om annat. Bestämmelsen är till för att undanröja eventuella missförstånd.

3.1.7 § 13 - Anpassning av Huvudavtalets bestämmelser

§ 13 Parterna är överens om att i god sämja och lojalt anpassa avtalets bestämmelser i Kap. 2 och 3 då så erfordras, bl.a. på grund av förändringar i lag eller annan författning. Parterna är också överens om att sådana förändringar ska kunna ske utan att avtalet behöver sägas upp.

Sådana förändringar får avseende regleringen i Kap. 2 genomslag i de kollektivavtal som antagits av förbundsparter som antagit detta Huvudavtal utan att nytt antagande måste göras. Om den aktuella bestämmelsen är dispositiv på förbunds nivå eller avser regleringen i Kap. 3 krävs dock antagande på förbunds nivå.

Avsikten med Huvudavtalet är att det ska tillämpas under lång tid framöver. Med ett sådant perspektiv är det uppenbart att Huvudavtalet måste kunna anpassas till förändrade förhållanden. Med detta avses naturligtvis främst förändringar i lagstiftning och annan författning. Därutöver är parterna högst medvetna om det potentiella hot som EU:s ambitioner på det sociala området innebär för den svenska kollektivavtalsmodellen och svenska kollektivavtal. Utöver anpassningar som kan behöva göras på grund av författningsändringar är det inte otänkbart att anpassningar kan behöva göras på grund av andra utvecklingar av t.ex. social eller teknologisk karaktär. Parterna har därför i bestämmelsen kommit överens om en hantering som innebär att parterna i sådana situationer skall kunna komma överens om erforderliga förändringar utan att Huvudavtalet först skall behöva sägas upp.

Om det handlar om förändringar av mer begränsad natur och effekt är det onödigt att kräva nya antaganden på förbunds nivå av de förbundsparter som redan antagit Huvudavtalet. På försäkringssidan sker sådana förändringar efter erforderlig förankring på huvudorganisationsnivå utan att nya antaganden anses behövas. Om det handlar om mer omfattande eller betydande förändringar är det dock lämpligt att nya antaganden sker. På samma sätt bör nya antaganden ske om den nya bestämmelsen är dispositiv på förbunds nivå.

3.2 En Huvudavtalsnämnd inrättas

3.2.1 § 14 – En Huvudavtalsnämnd inrättas

§ 14 Parterna är överens om att det endast är Parterna som kan ange Huvudavtalets rätta uttolkning. I syfte att säkerställa att det finns möjlighet för Parterna att i tvister om avtalets innebörd avge gemensamma uppfattningar ska en

för Svenskt Näringsliv, LO och PTK gemensam Huvudavtalsnämnd inrättas. Nämnden har till uppdrag att avge yttranden rörande den rätta uttolkningen avseende Kap. 3 i detta avtal.

Nämnden ska i domstolstvister där Part eller Parter förelagts eller beretts tillfälle att i enlighet med Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister 5 kapitlet 1 § andra stycket yttra sig över innebörden av bestämmelse i Kap. 3 i detta Huvudavtal skyndsamt sammanträda och söka finna ett yttrande som alla tre Parter kan ställa sig bakom. Om sådan enighet kan uppnås så ska Huvudavtalsnämnden avge yttrande för de tre Parternas räkning. Om enighet inte kan uppnås ska Huvudavtalsnämnden inte avge yttrande utan är var Part fri att yttra sig över sin uppfattning i den aktuella frågan.

Vad som i andra stycket stadgas ska äga motsvarande tillämpning om Part eller förbundspart som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå begär ett yttrande i viss fråga rörande Kap. 3 i detta Huvudavtal.

De närmare formerna för Huvudavtalsnämndens utförande av de arbetsuppgifter som framgår av 1-3 stycket i denna bestämmelse regleras i separat kollektivavtal mellan Parterna.

Genom bestämmelsen i § 14 har Parterna på huvudorganisationsnivå inrättat en nämnd som ska försöka att finna gemensamma uppfattningar och avge ett gemensamt yttrande i de fall domstol begär ett yttrande enligt 5 kap 1 § LRA. Nämnden ska då skyndsamt sammanträda och söka finna ett yttrande som alla tre Parter kan ställa sig bakom. Om enighet inte kan nås i nämnden är var Part fri att yttra sig över sin uppfattning i den aktuella frågan.

Av bestämmelsen framgår även att förbundspart som antagit Huvudavtalet äger rätt att begära yttrande från nämnden i viss fråga rörande kapitel 3, exempelvis under en pågående tvisteförhandling.

Svenskt Näringsliv och PTK respektive LO avser att sluta Kollektivavtal rörande Huvudavtalsnämnden. Avtalet reglerar närmare hur nämndens arbete ska bedrivas. Detta innebär att samtliga tre Parter yttrar sig gemensamt avseende Huvudavtalets uttolkning, trots att det formellt rör sig om två separata Huvudavtal mellan å ena sidan Svenskt Näringsliv och PTK och å andra sidan Svenskt Näringsliv och LO.

3.3 Vad som ska anses utgöra sakliga skäl preciseras utifrån olika typsituationer

3.3.1 § 1 - Inledande bestämmelser (Kapitel 3)

§ 1 Parterna är överens om att bestämmelserna i detta kapitel ska tillämpas istället för motsvarande bestämmelser i lagstiftning i den utsträckning reglering finns i lagstiftning.

Av 2 c § första stycket i anställningsskyddslagen framgår att reglerna om sakliga skäl i 7 § första stycket i lagen är semidispositiv men att avvikelser måste ha skett genom eller med

stöd av en huvudorganisation på arbetstagersidan. Av Kapitel 3 § 1 framgår att Svenskt Näringsliv och PTK respektive LO är överens om att Kapitel 3 §§ 2-6 i Huvudavtalet är sådan avtalsreglerad avvikelse från bestämmelserna om vad som ska anses utgöra sakliga skäl enligt 7 § anställningsskyddslagen. De företag som är bundna av Huvudavtalet ska således tillämpa kapitel 3 §§ 2-6 i avtalet istället för 7 § anställningsskyddslagen.

3.3.2 § 2 - Uppsägning av anställningsavtal från arbetsgivarens sida

§ 2 Vad avser tillämpning av anställningsskyddslagens 7 § 1 och 2 stycket är parterna överens om följande såvitt avser uppsägning på grund av personliga skäl.

Parterna har den gemensamma ambitionen att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning från arbetsgivaren ska föreligga. Oklara regler som är tvistedrivande är till nackdel för både arbetstagare och arbetsgivare.

Parternas uppfattning är således att frågan om sakliga skäl föreligger måste avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet eller ej. Det avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger är alltså om den anställda på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet, samt om den anställda insett eller bort inse detta. Vid denna helhetsbedömning ska vägas in hur arbetsgivaren agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen. I fråga om vad som ska anses utgöra ett brott mot anställningsavtalet enligt denna helhetsbedömning avses ingen förändring med det nya regelverket, utan det ska tillämpas utifrån hittillsvarande praxis.

Vägningar mot den anställdes personliga intresse av att behålla anställningen, eller prognoser om huruvida den anställda i framtiden kan tänkas komma att återfalla i brott mot skyldigheter i anställningen eller ej är inte till gagn för en förutsebar rättstillämpning och ska således inte göras.

Inom ramen för denna bedömning kvarstår det principiella krav som tidigare uppställts rörande saklig grund och som utvecklats i praxis avseende mindre ingripande åtgärder, såsom stödande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara samt omplacering, med de preciseringar som återfinns i §§ 3–5 nedan.

Avseende mindre ingripande åtgärder i form av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet ska dock gälla att en arbetsgivare såsom utgångspunkt har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om denne genomfört eller erbjudit en omplacering. Om arbetstagaren vidhåller eller återfaller i brott mot förpliktelser enligt anställningsavtalet av samma karaktär som beskrivs i § 2 tredje stycket behöver arbetsgivaren normalt inte erbjuda ytterligare omplacering. Vid tvist om huruvida ytterligare omplacering borde ha genomförts eller erbjudits så är det arbetstagaren som har att åberopa att en ny omplacering borde ha gjorts och att styrka att sådan varit möjlig liksom att styrka omständigheter som gör mer sannolikt än inte att en ny omplacering inom ramen för 7 § andra stycket anställningsskyddslagen skulle ha

avhjälp det beteende som lagts arbetstagaren till last. Detta gäller inte om en längre tid förflutit sedan genomförd omplacering.

Parterna är överens om att, utöver vad som anges i § 2, ska vad som följer av §§ 3–5 i detta kapitel tillämpas vid bedömning av frågan om sakliga skäl inom ramen för detta Huvudavtals tillämpningsområde.

Twist om sakliga skäl utgör en twist enligt LAS.

Av 7 § anställningsskyddslagen framgår att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. För en närmare redogörelse av de nya förarbetsuttalandena hänvisas till avsnitt 2.1.1 och 2.1.2 ovan. Huvudavtalets text gäller för de som är bundna av Huvudavtalet och det kan konstateras att Kapitel 3 § 2 i Huvudavtalet i stort överensstämmer med motsvarande texter i förarbetena till anställningsskyddslagen eftersom dessa skrivits med Huvudavtalets text som utgångspunkt. Avsikten är således inte att det ska föreligga någon skillnad mellan anställningsskyddslagen och Huvudavtalet såvitt avser de allmänna utgångspunkterna för bedömningen av om sakliga skäl föreligger. Skillnaden mellan att tillämpa 7 § anställningsskyddslagen eller Kapitel 3 §§ 3-6 i Huvudavtalet ligger istället i de skärpningar av gällande rättspraxis som följer med en tillämpning av Huvudavtalet i vissa typsituationer.

Beskrivningen i kapitel 3 §§ 3-6 är utförlig och reglerar uttömmande vad som ska anses utgöra sakliga skäl i vissa typsituationer. Den sakliga innebörden av bestämmelserna framgår av avtalstexten. Svenskt Näringsliv anser inte att det är lämpligt att i detta cirkulär närmare beskriva hur dessa bestämmelser ska tolkas.

3.3.3 § 3 - Bristande prestationer

§ 3 När fråga är om sakliga skäl i form av bristande prestationer ska det för att uppsägning ska kunna vidtas vara tydligt att prestationerna understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med och/eller med beaktande av vad arbetstagaren anfört i samband med anställningens ingående. Det ska inte vara fråga om en tillfällig underprestation. Vid en objektiv bedömning ska de krav som uppställts inte vara obefogade.

Första stycket avser inte bristande prestationer på grund av ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning.

3.3.4 § 4 - Samarbetssvårigheter

§ 4 När fråga är om sakliga skäl i form av samarbetssvårigheter ska det för uppsägning vara tillräckligt att samarbetssvårigheterna varit så svåra att de påverkat arbetsplatsen negativt och varit av en sådan karaktär att de måste åtgärdas. Uppsägning måste då framstå som den enda kvarvarande rimliga åtgärden.

3.3.5 § 5 - Misskötsamhet

§ 5 När fråga är om sakliga skäl i form av misskötsamhet med avseende på arbets- eller ordervägran eller annan vägran att lyda arbetsgivarens instruktioner ska utgångspunkten vara att sakliga skäl föreligger om arbetstagaren fått en varning om att anställningen är i fara och fått skälig betänketid att efterkomma arbetsgivarens instruktioner. Det krävs inte att arbetstagarens vägran beror på en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar. Det avgörande är om det föreligger en vägran att lyda order, att följa anvisningar eller motsvarande eller ej, vilket i sig utgör ett brott mot förpliktelse som följer av anställningsavtalet. Det bör också normalt bortses från om arbetstagaren har en lång anställningstid utan tidigare misskötsamhet. Då arbetsgivaren leder och fördelar arbetet och ansvarar för arbetsmiljön är arbets- eller ordervägran i grunden inte förenligt med förpliktelse i anställningen.

Om arbetstagarens skäl för en vägran att lyda order eller anvisning undantagsvis ska tillmätas betydelse måste dessa skäl vara särskilt beaktansvärda och vid en intresseavvägning framstå som viktigare än arbetsgivarens intresse av att verksamheten inte påverkas negativt.

Då misskötsamheten består i olovlig frånvaro eller sena ankomster, men inte är av sådan kvalificerad art som föranleder avsked, och beteendet trots att arbetsgivaren på ett tydligt sätt varnat om att anställningen är i fara upprepas ska det vid bedömningen om sakliga skäl föreligger bortses från om arbetstagaren har en lång anställning utan olovlig frånvaro eller sen ankomst. På samma vis ska det inte ske någon bedömning av om arbetstagaren i framtiden kan tänkas bättra sitt beteende eller inte. Det avgörande är huruvida det föreligger ett brott mot anställningsavtalet eller ej. I enlighet med hittillsvarande praxis ska det inte ses som misskötsamhet om det föreligger ursäktliga skäl för frånvaron eller de sena ankomsterna.

Då misskötsamheten består i brottslig handling på arbetsplatsen eller på annat vis i samband med utförande av arbete eller kopplat till tjänsten ska utgångspunkten vara att detta utgör avskedsgrund eller sakliga skäl för uppsägning. Detta gäller oavsett om den anställde har lång anmärkningsfri anställningstid. När det gäller en brottslig handling begången på arbetsplatsen eller på annat vis i samband med utförande av arbete eller kopplat till tjänsten ska denna kunna uppfylla kravet på sakliga skäl, även om den är av engångskaraktär. Det är frågan om ett brott mot anställningsavtalet förekommit eller ej som är avgörande för om sakliga skäl föreligger eller ej.

Det ankommer på samma sätt som idag på arbetsgivaren att styrka att arbetstagaren agerat på ett sätt som i sig utgör en brottslig gärning.

Då misskötsamheten består i olika former av missbruk, inbegripet missbruk av alkohol, men som inte är att betrakta som sjukdom ska sådan misskötsamhet bedömas på samma sätt som annan misskötsamhet. Att en arbetstagare uppträder berusad på en arbetsplats som inte tillåter detta kan inte ses som mer ursäktligt än någon annan form av misskötsamhet, med mindre än att det är fråga om sjukdomstillstånd. Där missbruket inte är av sjukdomskaraktär bör situationen inte behandlas som sjukdomsfall utan som fall av misskötsamhet. En annan sak är att en

arbetstagare kan vända sig till sin arbetsgivare med sina missbruksproblem utan att därmed riskera sin anställning.

3.3.6 § 6 - Arbetsorder som inte behöver efterkommas och skydd för fackliga förtroendemän

§ 6 Preciseringarna i 3–5 §§ i detta kapitel har ingen påverkan på rättsgrundsatsen att en arbetstagare inte har skyldighet att efterkomma en arbetsgivares order om denna strider mot anställningsavtalet, lag eller mot goda seder. På samma sätt är parterna överens om att detsamma gäller avseende det skydd som tillkommer fackliga förtroendemän eller skyddsombud genom gällande lag.

3.4 Det införs en möjlighet till kvarstående i anställningen i visst fall

3.4.1 § 7 - Kvarstående i anställning i visst fall

§ 7 Arbetstagare som sagts upp pga omständigheter som beror på sjukdom och som önskar kvarstå i anställning under tvistetid ska underrätta arbetsgivaren om detta senast en vecka efter det att anställningen sagts upp.

Arbetsgivaren beslutar om anställningen ska bestå eller ej och ska informera arbetstagaren om beslutet inom en vecka från det att arbetstagaren begärt att få kvarstå i tjänst. Arbetsgivarens beslut gäller till dess ej annat meddelats arbetstagaren.

Sanktionen för arbetsgivare som inte svarar inom denna tid ska vara allmänt skadestånd. Formkrav uppställs inte och det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att svar givits. Arbetsgivarens bedömning kan inte angripas rättsligt.

Har en arbetsgivare bifallit en begäran att kvarstå i anställningen och domstolen finner att uppsägningen inte grundar sig på sakliga skäl ska utdömt allmänt skadestånd jämkas, normalt till en nivå som motsvarar hälften av de skadeståndsnivåer som annars förekommer vid brott mot anställningsskyddslagen i form av uppsägning utan sakliga skäl.

Bestämmelsen ska ses mot bakgrund av att 34 § andra och tredje stycket i anställningsskyddslagen har tagits bort. Detta innebär att anställningen normalt upphör efter anställningstidens utgång, även om det föreligger en tvist om uppsägningens giltighet.

Av § 7 framgår att en arbetstagare som har sagts upp på grund av omständigheter som beror på sjukdom och som önskar kvarstå i anställning under tvistetiden ska underrätta arbetsgivaren om detta senast en vecka efter det att anställningen har sagts upp. Arbetstagaren har dock ingen rätt att kvarstå i anställningen. Det är således upp till respektive arbetsgivare att ta ställning till om denne ska bifalla en sådan begäran eller inte. Arbetsgivarens bedömning kan inte angripas rättsligt. Arbetsgivarens beslut ska kommuniceras arbetstagaren inom en vecka. Har en arbetsgivare bifallit en begäran att

kvarstå i anställningen och domstolen finner att uppsägningen inte grundar sig på sakliga skäl ska utdömt allmänt skadestånd jämkas.

3.5 Möjligheten att göra undantag från turordning utökas ytterligare i förhållande till anställningsskyddslagen

3.5.1 § 8 - Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist

A) I förhållande mellan Svenskt Näringsliv och PTK

§ 8 I förhållandet mellan PTK och Svenskt Näringsliv, samt motsvarande parter som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå, ska följande gälla.

Grundtanken i kollektivavtalet om omställning för tjänstemän är att företaget fortlöpande avsätter ekonomiska medel som ska användas i samband med driftinskränkning. Därigenom ska i en sådan situation såväl företagets behov vad gäller arbetsstyrkans sammansättning som uppsagdas krav på ekonomisk kompensation och hjälp till nytt arbete kunna tillgodoses. Detta innebär i sin tur ett åläggande för berörda parter att vid aktualiserad driftinskränkning på endera partens begäran söka träffa överenskommelse om turordning vid uppsägning. De har därvid ett gemensamt ansvar för att den arbetsstyrka som sammansätts gör det möjligt för företaget att uppnå ökad produktivitet, lönsamhet och konkurrenskraft.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att arbetsgivarens behov av kompetens särskilt beaktas liksom arbetsgivarens möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna på endera partens begäran träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § anställningsskyddslagen och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att företaget inför behandlingen av frågorna som berörts i denna paragraf tillhandahåller den lokala respektive förbundsavtalsparten relevant faktaunderlag.

Anmärkning

Utan lokal eller central överenskommelse enligt ovan kan uppsägning på grund av arbetsbrist respektive återanställning prövas enligt lag med iakttagande av förhandlingsordningen.

Svenskt Näringsliv och PTK noterar att samtliga berörda PTK-förbund enats om att i företag befintliga tjänstemannaklubbar respektive av tjänstemännen utsedda representanter inom PTK-området kan beträffande detta avtal och beträffande frågor om personalinskränkning enligt avtalen om allmänna anställningsvillkor gentemot arbetsgivaren företräddas av ett gemensamt organ, PTK-L. Detta organ ska anses vara "den lokala arbetstagarparten" i de nämnda avtalen. PTK-L ska även anses vara "den lokala arbetstagarorganisationen" enligt anställningsskyddslagen.

Svenskt Näringsliv och PTK är överens om att Huvudavtalet Kap 2 om omställning ersätter Överenskommelse om omställningsavtal 1997-12-18 mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Bestämmelsen i Kap 3 § 8 i Huvudavtalet är med vissa redaktionella ändringar överflyttad från Överenskommelsen om omställningsavtal 1997-12-18, som upphör att gälla när Huvudavtalet antas. Inga materiella ändringar är avsedda.

B) I förhållande mellan Svenskt Näringsliv och LO-förbunden

8 § I förhållandet mellan LO och Svenskt Näringsliv, samt motsvarande parter som antagit Huvudavtalet på förbunds nivå, ska följande gälla.

De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov enligt parternas gemensamma uppfattning inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske genom avtalsturlista.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de medarbetare som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25–27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som här berörs tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Svenskt Näringsliv och LO är överens om att Huvudavtalet kapitel 2 om omställning och Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare ersätter Avtal om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring 2004-02-24 mellan Svenskt Näringsliv och LO. Bestämmelsen i Kap 3 § 8 i Huvudavtalet är med vissa redaktionella ändringar överflyttad från Avtal om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring 2004-02-24, som upphör att gälla när Huvudavtalet antas. Inga materiella ändringar är avsedda.

3.5.2 § 9 – Möjlighet att göra undantag från turordning utökas ytterligare i förhållande till LAS

§ 9 Om avtal om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist inte kan träffas får arbetsgivaren vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare. De sålunda undantagna har företräde till fortsatt anställning.

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpning av första stycket istället välja att undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen, innan lagturlistan fastställs. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

En arbetsgivare som vid uppsägning på grund av arbetsbrist undantagit en eller flera arbetstagare enligt första, andra, tredje eller fjärde stycket får inte vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta ytterligare arbetstagare vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Anmärkning

Denna bestämmelse ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen, dvs. det s.k. tvåundantaget.

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

Vad som utgör driftsenhet regleras inte i denna bestämmelse. Definitionen av vad som är en driftsenhet finns i 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, vilken bestämmelse är dispositiv.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt.

De arbetstagare som undantas ska enligt arbetsgivaren ha särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Arbetsgivarens bedömning i denna fråga kan inte angripas rättsligt.

Möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen gäller enligt paragrafens femte stycke inte i fall där arbetsgivaren tidigare inom en tremånadersperiod vid berörd driftsenhet och avtalsområde har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och då använt sig av undantagsmöjligheten. En arbetsgivare som har sagt upp en eller flera arbetstagare på grund av arbetsbrist och då undantagit arbetstagare från turordningen får alltså först efter att tre månader har passerat, från det att den första uppsägningen verkställts, undanta arbetstagare från turordningen vid uppsägning på grund av en "ny" arbetsbrist vid en driftsenhet och avtalsområde som varit berörd. Annars kan arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig för brott mot turordningsreglerna. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

Av bestämmelsen framgår att arbetsgivaren får göra undantag från turordningen. Bestämmelsen ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen. En arbetsgivare som endast är bunden av Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK ska således tillämpa denna undantagsregel för tjänstemän och undantagsregeln i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen för arbetare.

Det står arbetsgivaren fritt att välja endera av de fyra alternativen som anges i bestämmelsen. Gemensamt för de fyra alternativen är dock att de undantagna arbetstagarna enligt arbetsgivarens bedömning ska vara av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. De undantagna ska ha företrädesrätt till fortsatt anställning.

Alternativ 1

En arbetsgivare får från turordning vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare.

För en arbetsgivare som är bunden av såväl Huvudavtalet för arbetare som för tjänstemän innebär detta följande. Om arbetsgivarens omorganisation berör hela verksamheten får arbetsgivaren undanta tre arbetare och tre tjänstemän per driftsenhet.

Alternativ 2

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan vid tillämpningen av första stycket i stället för alternativ 1 undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Bestämmelsen ger inte arbetsgivaren möjlighet att undanta 4 tjänstemän och 4 arbetare, utan partsavsikten är att totalt 4 *arbetstagare* kan undantas för samtliga avtalsområden. Detta alternativ är främst en småföretagarregel som innebär att en arbetsgivare med kollektivavtal för endast arbetare eller endast tjänstemän kan undanta ytterligare en arbetstagare i förhållande till alternativ 1. Alternativet är även tillämpligt för företag med en driftsenhet som har flera kollektivavtal för såväl arbetare som tjänstemän.

Alternativ 3

Vad avser situationen att flera driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket anställningsskyddslagen, ska antal vid tillämpning av första stycket vara tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

För en arbetsgivare som har tre driftsenheter på samma ort och som är bunden av Huvudavtalet för tjänstemän innebär detta följande. Om arbetsgivarens omorganisation endast berör tjänstemän och arbetstagarorganisationen begär en gemensam turordning för samtliga enheter på orten äger arbetsgivaren undanta fem tjänstemän från turordning.

Alternativ 4

Alternativt med regleringen i första, andra och tredje stycket får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen. Undantag enligt detta stycke får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

Avseende procentregeln ska avrundning ske matematiskt. Matematisk avrundning betyder att 5 och uppåt avrundas upp och under 5 avrundas ned.

För en arbetsgivare som är bunden av Huvudavtalet för arbetare innebär detta följande. Om arbetsgivarens omorganisation endast berör arbetare och arbetsgivaren avser att säga upp 40 anställda får arbetsgivaren undanta sex arbetare från turordningen.

Allmänt

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse kategoriklyvningen mellan arbetare och tjänstemän.

En uppsagd arbetstagare kan inte med framgång hävda att arbetsgivaren brutit mot turordningsreglerna därför att arbetsgivaren missbedömt en undantagen arbetstagares betydelse för den fortsatta verksamheten. Däremot kan arbetstagaren angripa undantaget genom att exempelvis påstå att arbetsgivarens agerande är föreningsrättskränkande eller diskriminerande.

Om arbetsgivaren har gjort undantag vid en uppsägning med tillämpning av Huvudavtalets undantagsmöjlighet, får inga nya sådana undantag göras vid en uppsägning på samma driftsenhet och avtalsområde inom tre månader från det att den första uppsägningen skett. Det saknar betydelse hur många arbetstagare som undantogs i den första omgången. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen. Med begreppet berörd driftsenhet och avtalsområde avses i denna bestämmelse driftsenhet och avtalsområde där någon arbetstagare sagts upp på grund av arbetsbrist. Vid sammanläggning innebär det att spärren i paragrafens femte stycke endast träffar driftsenheter och avtalsområden där någon arbetstagare faktiskt sagts upp på grund av arbetsbristen.

22 § andra stycket i anställningsskyddslagen är semidispositiv på centralorganisationsnivå vilket innebär att centrala kollektivavtal med möjlighet till undantag från turordning kan förekomma. Tremånadersregeln gäller inte i förhållandet mellan undantag som sker enligt andra centrala kollektivavtal och undantag som sker enligt Huvudavtalet. Detta innebär att om det första undantaget har gjorts med tillämpning av annat centralt kollektivavtal, så påverkas inte arbetsgivarens möjligheter att göra nya undantag av Huvudavtalets tremånadersregel för arbetstagare som omfattas av Huvudavtalet.

3.6 En kompletterande arbetslöshetsersättning införs som omfattar tid under vilket tvist råder om giltigheten av en uppsägning (2 kapitlet Huvudavtalet)

3.6.1 Kapitel 2 § 14 i arbetaravtalet och 2 kap § 17 i tjänstemannaavtalet – En kompletterande arbetslöshetsersättning

§ 14 eller § 17 TSL/TRR³ kan bevilja anställd som uppfyller kvalifikationskraven i § 5 första stycket kompletterande arbetslöshetsersättning.

Den anställde ska ha blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist och i rätt tid underrättat arbetsgivaren om ogiltigförklaring. Frågan om uppsägningens giltighet ska vara föremål för rättegång eller förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande eller kollektivavtal. Arbetstagarens fackliga organisation ska ha påkallat förhandling och väckt talan inom de frister som gäller för talan om ogiltighet. Den kompletterande arbetslöshetsersättningen utges ej vid uppsägning på grund av arbetsbrist som angrips enbart därför att den strider mot turordningsregler.

Om det är uppenbart att frister för ogiltighet inte iakttagits utbetalas inte någon ersättning.

³ I Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK står det TRR och i Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO står det TSL.

Den anställde ska vara medlem i arbetstagarorganisation, bunden av Huvudavtalet och organisationen ska företräda medlemmen som part i tvisten.

Om anställd som blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist vinner framgång med sin ogiltighetstalan och ekonomiskt skadestånd i form av utebliven lön utbetalas ska den kompletterande ersättningen återbetalas till TSL/TRR.

Den kompletterande arbetslöshetsersättningen ska utbetalas vid arbetslöshet och motsvara 80 procent av tidigare lön med samma procentuella avtrappning som enligt regelverket i arbetslöshetsförsäkringen. Ersättningen beräknas endast på lönedelar upp till och med 1,4 x Inkomstbasbelopp/månad. Ersättningen ska beräknas inklusive ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen i arbetslöshetsförsäkringen. Detta gäller oavsett om den anställde har rätt till ersättning enligt inkomstbortfallsförsäkringen eller inte.

Om anställd efter uppsägningen får nytt arbete på deltid beräknas ersättning på kvarstående arbetslöshetsmått.

Om anställd efter uppsägningen får nytt arbete med lägre lön beräknas ersättningen på skillnaden mellan lönen i den tidigare och den nya anställningen.

Ersättning utbetalas från och med första arbetslösa dagen efter karenstiden i arbetslöshetsförsäkringen (6 dagar idag) och som längst under 300 ersättningsdagar.

Kompletterande arbetslöshetsersättning kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställde fyller 65 år.

34 § anställningsskyddslagen har ändrats på så sätt att anställningen upphör normalt efter uppsägningstidens utgång, även om det föreligger en tvist om uppsägningens giltighet. Av Kapitel 2 § 14 följer att den enskilde arbetstagaren har rätt till ersättning från en kompletterande arbetslöshetsersättning under tid som förhandling och rättslig prövning pågår efter det att anställningen upphört. Detta förutsätter att arbetstagaren är medlem i en arbetstagarorganisation som har antagit Huvudavtalet. För att en anställd ska erhålla kompletterande arbetslöshetsersättning krävs dessutom att den anställde har blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist och i rätt tid underrättat arbetsgivaren om ogiltigförklaring samt att frågan om uppsägningens giltighet är föremål för rättegång eller förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande eller kollektivavtal.

Rätten till ersättning förutsätter inte att arbetstagaren är ansluten till inkomstbortfallsförsäkringen. Ersättningen beräknas utifrån att ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen i arbetslöshetsförsäkringen erhålls men täcker inte upp avsaknad av inkomstbortfallsförsäkring.

Om den anställde har framgång med en ogiltighetstalan och domstol undanröjer uppsägningen blir arbetsgivaren skyldig att retroaktivt betala lön och andra ersättningar. En arbetstagare som i en uppsägningstvist har erhållit kompletterande arbetslöshetsersättning och sedan erhåller retroaktiv lön från arbetsgivaren blir skyldig att återbetala den uppburna arbetslöshetsersättningen till TRR eller TSL.

Den kompletterande arbetslöshetsersättningen utges ej vid uppsägning på grund av arbetsbrist som angrips enbart därför att den strider mot turordningsregler.

3.7 I situationer som omfattas av lagen om uthyrning av arbetstagare ska kundföretag i förhållande till LO förbund som antagit Huvudavtalet istället betala tre månadslöner

3.7.1 § 10 – Kundföretaget ska istället betala tre månadslöner (gäller endast LO förbund)

§ 10 I situationer som omfattas av lag om uthyrning av arbetstagare (2012:854) ska i förhållande till förbund inom LO följande tillämpas istället för vad som föreskrivs i den lagen.

Har en arbetstagare varit placerad hos ett kundföretag på samma driftsenhet under en sammanlagd tid om mer än 24 månader under en period om 36 månader ska kundföretaget erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning hos företaget. Har arbetstagaren avböjt ett sådant erbjudande behöver nya erbjudanden inte lämnas till arbetstagaren även om arbetet hos kundföretaget fortsatt.

Har arbetstagare accepterat ett erbjudande enligt andra stycket upphör arbetstagarens anställning i bemanningsföretaget från och med den tidpunkt som tillsvidareanställningen hos kundföretaget tillträds.

Ett kundföretag kan istället för att lämna ett erbjudande till arbetstagaren enligt andra stycket välja att utge en ersättning till arbetstagaren motsvarande tre för arbetstagaren aktuella månadslöner. Har sådan ersättning lämnats till arbetstagaren kan arbetet hos kundföretaget fortsätta utan att nya erbjudanden lämnas till arbetstagaren.

Bestämmelsen i § 10 innehåller en avvikelse i förhållande till lagen om uthyrning av arbetstagare (2012:845) på så sätt att ett kundföretag som väljer att betala en ersättning till arbetstagaren istället för att erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning ska betala tre månadslöner istället för lagens stipulerade två månadslöner. Bestämmelsen gäller endast kundföretag som är bundna av kollektivavtal i förhållande till LO-förbund som antagit Huvudavtalet.

PM om tillämpningsområdet för Lag om uthyrning av arbetstagare 2012:854 ("Uthyrningslagen")

1. Bakgrund

Det nya huvudavtalet och principöverenskommelsen om ändringar i Lagen om anställningsskydd, LAS, innehåller avtalsparternas lagförslag avseende nya regler i Uthyrningslagen.

Av Lagrådsremissen "En reformerad arbetsrätt - för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden" framgår att lagändringarna föreslås träda i kraft den 30 juni 2022 och tillämpas första gången den 1 oktober 2022.

Införandet av de nya reglerna aktualiserar frågan om tillämpningsområdet för Uthyrningslagen. Såväl bemanningsföretag som kundföretag behöver, om det inte är helt klart vad som gäller, ta ställning till huruvida det är fråga om uthyrning av arbetstagare enligt Uthyrningslagen eller ej. Detta PM behandlar denna fråga men gör inte anspråk på att utgöra en fullständig beskrivning av de olika rättsliga frågor och omständigheter som därvid kan ha betydelse för bedömning i det enskilda fallet.

De nya föreslagna reglerna har bl a följande lydelse.

12 a § Ett kundföretag ska erbjuda en tillsvidareanställning hos företaget till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader. Erbjudandet ska lämnas senast en månad efter det att tidsgränsen överskridits. Kundföretaget får bestämma inom vilken tidsfrist arbetstagaren måste svara på erbjudandet. Arbetstagaren ska dock ha skälig tid att ta ställning till erbjudandet. Om arbetstagaren accepterar erbjudandet, upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds. Kundföretaget får dock i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två för arbetstagaren aktuella månadslöner. Betalningen ska i så fall ske inom samma tid som erbjudandet skulle ha lämnats.

Utöver de nya reglerna finns det även sedan tidigare regler i Uthyrningslagen om skyldigheter för kundföretag i förhållande till inhyrd arbetskraft. De bestämmelserna rör tex skyldighet att ge inhyrda tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar samt att informera inhyrda om lediga anställningar i kundföretaget.

Kundföretag som inte följer den nya bestämmelsen riskerar skadestånd enligt Uthyrningslagen i förhållande till arbetstagaren.

Kundföretag som tillämpar bestämmelsen trots att lagen inte är tillämplig riskerar å andra sidan att t.ex. begå avtalsbrott enligt mellanvarande affärsavtal.

Arbetstagare som övergår till ett kundföretag när lagen inte är tillämplig riskerar å sin sida att drabbas av skadestånd för att t. ex. inte ha iakttagit uppsägningstid eller, för att ha brutit mot lojalitetsplikten eller till och med för att obehörigen ha röjt företagshemligheter.

Det kan i sammanhanget nämnas att för det fall Uthyrningslagen skulle vara tillämplig utesluter det normalt att det kan vara fråga om en så kallad verksamhetsövergång enligt § 6 b anställningsskyddslagen i en situation där kundföretaget avslutar inhyrningen eller byter bemanningsföretag.

2. När är Uthyrningslagen tillämplig?

Uthyrningslagen tillkom 2012 och utgör en implementering av ett EU-direktiv; Direktiv 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, ("Bemanningsdirektivet"). Eftersom Uthyrningslagen utgör ett genomförande av ett EU-direktiv är det EU-rätten som ytterst avgränsar vad som avses med uthyrning av arbetstagare enligt Uthyrningslagen.

Av 1 § Uthyrningslagen följer att den gäller arbetstagare som är "anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning" ("Bemanningsanställda").

"Bemanningsföretag" är ett företag som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

"Kundföretag" är den för vilken och under vars kontroll och ledning bemanningsanställda arbetar under uthyrningen.

Lagen tar alltså primärt sikte på bemanningsföretag. I betänkandet, SOU 2011:5, nämns att lagen ska äga tillämplighet på något som kallas regelrätt uthyrning.

För att avgöra huruvida en arbetstagare i en verksamhet ska anses omfattas av reglerna i Uthyrningslagen behöver det således göras en bedömning i det enskilda fallet utifrån ett antal omständigheter och frågeställningar enligt nedan. Det ska framhållas att både parternas avtal och hur det sedan tillämpats i praktiken får betydelse för bedömningen i det enskilda fallet.

a) Företagets och anställningens syfte

Uthyrningslagen kan vara tillämplig om det är fråga om arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till ett kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

För att Uthyrningslagen ska vara tillämplig fordras således dels att företaget är ett företag som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag, dels att arbetstagaren är anställd i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

Det kan inte uteslutas att en arbetstagare i ett företag som normalt inte rubricerar sig som ett bemanningsföretag likväl skulle kunna anses omfattas av lagen. Så skulle kunna vara fallet om det är fråga om arbetstagare som är anställda av ett företag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning.

För ett företag som endast lånar ut eller högst tillfälligt hyr ut sin personal torde inte Uthyrningslagen vara tillämplig eftersom medarbetarna inte är anställda i syfte att hyras ut. Utlåning av personal mellan företag, i exempelvis rehabiliteringssyfte, anses inte omfattas av Uthyrningslagen. Ej heller utlåning av personal mellan bolag inom en och samma koncern anses omfattas av Uthyrningslagen.

Utgångspunkten är att inte heller den som är egenföretagare/uppdragstagare omfattas av Uthyrningslagen eftersom lagen endast omfattar situationer där en person som utför arbete åt ett kundföretag rättsligt sett är anställd av ett företag som förser kundföretaget med arbetskraft.

Det ska emellertid framhållas att Uthyrningslagens 1 § utgör tvingande lagstiftning, vilket innebär att det finns möjlighet för domstolar att "lysa igenom" parternas avtalsförhållande och betrakta avtalskonstruktioner som försök till kringgående av tvingande rätt.

Av lagen följer vidare att de nya reglerna i uthyrningslagen inte gäller arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

Vad avser så kallade egenanställda som blir anställda av ett företag för att utföra arbete hos kund kan det inte uteslutas att uthyrningslagen kan vara tillämplig beroende av omständigheterna i det enskilda fallet.

b) Utövande av arbetsledning och uppföljning av arbetsresultatet

För att Uthyrningslagen ska vara tillämplig ska arbetstagarna utföra arbetet under kundföretagets kontroll och ledning. Det har därvid bl.a. betydelse om det är företaget där individen är anställd eller kundföretaget som utövar den faktiska arbetsledningen, avgör arbetsstyrkans storlek och sammansättning samt kontrollerar arbetstid och liknande.

I entreprenadsituationer eller så kallad outsourcing där entreprenören med sina anställda utför viss del av kundens verksamhet, tillfälligt eller mer permanent, är Uthyrningslagen inte tillämplig. Det är då entreprenören som ansvarar för t.ex. driften av en viss funktion och ansvarar för fel och brister i enlighet med entreprenadavtalet. De arbetstagare som arbetar hos kundföretaget står då alltså under sin arbetsgivares (entreprenörens) ledning och kontroll.

Vidare går det en skiljelinje mellan att ett bemanningsföretag ställer arbetskraft till förfogande jämfört med att ett visst arbetsresultat ska åstadkommas. För det fall ett affärsavtal och den praktiska tillämpningen därav innebär att ett företag och dess anställda ska prestera ett visst resultat för kunden, exempelvis en konsult som ska utveckla en viss applikation, är det normalt inte fråga om bemanningsarbete i Uthyrningslagens mening. I sådana fall är det snarare konsultens arbetsgivare som kontinuerligt följer upp och ansvarar för arbetsresultatet. Den typen av uppdrag har oftast mer gemensamt med entreprenader än regelrätt uthyrning.

För att Uthyrningslagen ska anses vara tillämplig ska arbetstagarna alltså utföra arbetet under kundföretagets kontroll och ledning. Det torde då inte vara tillräckligt att kundföretaget endast anger vad som ska göras utan det behöver också ange hur arbetet ska utföras. Det torde således t.ex. utesluta att Uthyrningslagen är tillämplig på arbetskraft som tillför specialistkompetens utanför kundföretagets eget kompetensområde som t.ex. en advokat, revisor, arkitekt eller annan konsult med specialistkompetens där kundföretaget saknar möjlighet att ange hur arbetet närmare ska utföras i praktiken.

c) Fullgörande av en på förhand avgränsad och bestämd arbetsuppgift

Har parterna avtalat om ett visst arbete under viss tid är det normalt inte fråga om regelrätt uthyrning enligt Uthyrningslagen. Ett företag somt. t.ex. har i uppdrag att bemanna en växel under vissa tider utgör ett uppdrag som torde ligga utanför Uthyrningslagens tillämpningsområde medan att tillhandahålla personal som under kundens överinseende ska arbeta i växeln däremot kan anses utgöra bemanning enligt Uthyrningslagen.

d) **Tillhandahållande av mobil, dator, surfplatta, andra arbetsverktyg, utrustning och kläder mm**

Ytterligare omständigheter som kan tala för eller emot att Uthyrningslagen ska vara tillämplig är vem som förser arbetstagaren med utrustning och verktyg m.m. En arbetstagare som ställs till ett kundföretags förfogande har normalt inte med egen utrustning såsom mobil, dator eller liknande. Nyttjas också kundens utrustning, kläder m.m. så kan det tala för att Uthyrningslagen är tillämplig.

Tydliga indikatorer på att Uthyrningslagen är tillämplig är följaktligen om en arbetstagare skulle ställas till kundens förfogande för att utföra arbete i dennes produktion/verksamhet med kundens arbetsverktyg och utrustning samt under dennes arbetsledning och överinseende, särskilt om omständigheterna även i övrigt tyder på att berörd person är anställd hos arbetsgivaren just i syftet att hyras ut till kunden.

En annan omständighet som kan anses ha betydelse men som inte är ensamt avgörande är till vem tidrapporten redovisas. Är det till kunden eller den egna arbetsgivaren? Om arbetstagaren använder arbetskläder och hjälpmedel från företaget där denne är anställd och även lämnar sina tidrapporter till sin egen arbetsgivare så är det omständigheter som talar för att det inte är fråga om uthyrning.

Stockholm, 11 april 2022

Jonas Stenmo

Andreas Edenman

John Wahlstedt

Chefsjurist, Almega

Chefsjurist, Teknikföretagen

Chefsjurist, Svenskt Näringsliv