

2022-04-01

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Tommy Larsson

Kommande ändringar i LAS och Allmänna bestämmelser m.m.

Bakgrund

Regeringen har överlämnat en proposition till riksdagen med förslag om ändringar i anställningsskyddslagen (LAS) och vissa andra arbetsrättsliga lagar.¹ Förslagen bygger på en överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och PTK som sedermera också flertalet LO-förbund har anslutit sig till. Att överenskommelsen skulle bilda utgångspunkt för lagändringar inom arbetsrätten är en del av det så kallade januariavtalet från 2019 mellan Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Centerpartiet och ursprungligen även Liberalerna.

I cirkuläret ges en översiktlig bild av förslagen och vad kommuner, regioner och företag anslutna till Sobona särskilt kan behöva tänka på inför att de ska börja tillämpas. Förslaget datum för ikraftträdande är den 30 juni 2022 men de nya och ändrade reglerna ska tillämpas första gången den 1 oktober 2022. Det är en ovanlig konstruktion, men den praktiska hanteringen av lagändringarna blir densamma som om ikraftträdandedatum hade varit den 1 oktober 2022. Nuvarande regler i LAS ska tillämpas fram till dess.

SKR och Sobona har med de fackliga parterna i respektive HÖK träffat överenskommelse om bland annat ändringar i Allmänna bestämmelser (AB) som ska börja gälla från och med den 1 oktober 2022. En förutsättning för det är att regeringens förslag om ändringar i LAS beslutas av riksdagen.

I det följande beskrivs de viktigare förslagen i regeringens proposition i huvuddrag. Beskrivningarna baseras på en första översiktlig genomgång av propositionen. De tolkningar och bedömningar av förslagen som redovisas i promemorian ska ses som i viss mån preliminära.

¹ Prop. 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

De föreslagna ändringarna i huvuddrag

Presumtion om heltidsanställning och skyldighet att lämna besked

Enligt en ny 4 a § LAS ska en presumtion gälla om att sysselsättningsgraden i ett anställningsavtal är heltid. Paragrafen påverkar inte själva möjligheten att avtala om ett annat sysselsättningsmåt, men den innebär att arbetstagaren kan kräva att arbeta heltid när det inte har avtalats om något annat.

Vad som menas med heltid ska avgöras utifrån vad som brukar gälla för anställningen enligt exempelvis kollektivavtal. För vår del handlar det normalt om vad som är heltid enligt arbetstidsbestämmelserna i AB eller något annat kollektivavtal som reglerar sysselsättningsgraden, som exempelvis PAN eller BEA.

En arbetstagare ska kunna begära att skriftligen få arbetsgivarens skäl för att anställningsavtalet inte avser heltid. Det ställs inga egentliga materiella krav på vad arbetsgivarens besked ska innehålla. Det bör vara tillräckligt att exempelvis ange att det handlar om hur arbetet är organiserat och hur behovet av arbetskraft ser ut.

Beskedet ska lämnas inom tre veckor från arbetstagarens begäran. Enligt en övergångsbestämmelse har arbetsgivaren längre tid på sig, tre månader, när begäran kommer in före den 1 januari 2023.

Särskild visstidsanställning ersätter allmän visstidsanställning

Genom en ändring i 5 § LAS byter det som i dag kallas allmän visstidsanställning namn till särskild visstidsanställning. Det som ändras utöver namnbytet är att den automatiska övergången (konvertering) till en tillsvidareanställning enligt 5 a § LAS sker efter tolv månaders särskild visstidsanställning i stället för efter två år som i dag gäller för allmän visstidsanställning. Dessa tolv månaders anställning ska – som enligt nuvarande regler – ha pågått under antingen en femårsperiod eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra.

Den särskilda regeln om konvertering av allmän visstidsanställning i AB § 4 mom. 4 stryks från och med den 1 oktober 2022. Det innebär att konvertering av en särskild visstidsanställning därefter sker efter 12 månader i enlighet med den ändrade 5 a § LAS i stället för efter 18 månader enligt nuvarande bestämmelse i AB.

Regeln i AB § 4 mom. 4 om att tid i projektanställning i vissa fall ska räknas som kvalificeringstid för konvertering kommer att finnas kvar, med

en redaktionell ändring till följd av att allmän visstidsanställning byter namn till särskild visstidsanställning.

Arbetstagaren kommer – som i dag – att kunna avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader. Anmärkningen till AB § 4 mom. 4 kommer alltså att vara tillämplig i förhållande till särskild visstidsanställning på samma sätt som i förhållande till allmän visstidsanställning.

De föreslagna ändringarna innebär alltså att en anställning som enligt nuvarande regler skulle ha varit en allmän visstidsanställning i stället är en särskild visstidsanställning om den ingås från och med den 1 oktober 2022. Övergångsvis kommer följande att gälla i fråga om konvertering:

- Arbetstagaren får tillgodoräkna sig viss tidigare anställningstid i allmän visstidsanställning vid beräkningen av om konvertering ska ske av en särskild visstidsanställning. Det handlar om tid i allmän visstidsanställning som arbetstagaren har haft från och med den 1 mars 2022. Tid i allmän visstidsanställning dessförinnan ska alltså inte räknas med vid bedömningen av om konvertering av en särskild visstidsanställning ska ske. Det innebär att frågan om konvertering av en särskild visstidsanställning enligt de nya reglerna inte bör kunna uppstå förrän efter den 1 mars 2023.
- Pågår en allmän visstidsanställning den 1 oktober 2022 kommer den även efter det datumet att ses som en allmän visstidsanställning. Frågan om konvertering av den anställningen ska avgöras genom en tillämpning av äldre regler. Eftersom konverteringsregeln i AB inte längre ska tillämpas ska konvertering ske enligt äldre regler i LAS, det vill säga när den allmänna visstidsanställningen har pågått i sammanlagt mer än 24 månader. Frågan om konvertering av en pågående allmän visstidsanställning enligt äldre bestämmelser bör alltså bara kunna aktualiseras när anställningen är avsedd att pågå i ytterligare minst sex månader efter den 1 oktober 2022.

Beräkning av anställningstid vid upprepade särskilda visstidsanställningar

Enligt ett nytt andra stycke i 3 § LAS ska tid mellan särskilda visstidsanställningar räknas som anställningstid i särskild visstidsanställning vid tillämpningen av vissa av LAS regler. Så ska ske om arbetstagaren inom en och samma kalendermånad har haft minst tre särskilda visstidsanställningar.

Beräkningen av anställningstid enligt den föreslagna regeln är relevant när det ska bedömas

- Om en särskild visstidsanställning ska övergå till en tillsvidareanställning (5 a § LAS).

- I vilken turordning erbjudanden om omplacering till lägre sysselsättningsgrad ska lämnas (nya 7 a § LAS).
- Om arbetstagaren har rätt till besked om att en tidsbegränsad anställning upphör (15 § LAS).
- Om arbetstagaren har tillräcklig anställningstid för att ha företrädesrätt till återanställning samt i vilken turordning erbjudanden om återanställning ska lämnas (25 och 26 §§ LAS).

Bestämmelsen innebär alltså att arbetsgivaren efter den 1 oktober 2022 kan behöva föra uppgift om och beräkna anställningstiden på två sätt för en och samma medarbetare. Vid exempelvis bestämmandet av turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska inte tid mellan särskilda visstidsanställningar räknas med i anställningstiden utifrån den ändrade 3 § LAS.

Det saknar enligt motiven betydelse om det finns exempelvis ett vikariat mellan två eller flera av de särskilda visstidsanställningarna. Även tiden då vikariatet har pågått ska i sådana fall räknas också som tid i särskild visstidsanställning vid tillämpningen av nyss uppräknade bestämmelser, om övriga förutsättningar för det är uppfyllda.

Enligt ett nytt andra stycke i 5 § LAS får en arbetsgivare inte anställa någon på vikariat i syfte att kringgå att arbetstagaren ska få tillgodoräkna sig tid mellan särskilda visstidsanställningar. Paragrafen innebär inte något förbud mot att anställa en person på vikariat mellan särskilda visstidsanställningar. För att vikariatsanställningen ska vara otillåten krävs att den har ingåtts just i kringgåendesyfte, något som arbetstagaren har bevisbördan för.

Kringgåendeförbudet i 5 § andra stycket LAS är enligt motiven en ren ordningsföreskrift. Bryter arbetsgivaren mot den kan det alltså enbart bli fråga om att betala skadestånd.

Informationsskyldighet om typ av visstidsanställning

Enligt en något justerad 6 c § första stycket 3 b LAS ska arbetsgivaren informera arbetstagaren om anställningen är en särskild visstidsanställning, en säsongsanställning eller ett vikariat i stället för – enligt bestämmelsens lydelse i dag – vilken form av tidsbegränsad anställning det handlar om. Den egentliga materiella förändringen är att informationen enligt paragrafens tredje stycke ska lämnas i samband med att avtalet ingås när det handlar om särskild visstidsanställning, i stället för senast inom en sjudagarsperiod som gäller för övriga uppräknade former av visstidsanställning.

Genom den föreslagna ändringen omfattar bestämmelsen enligt dess ordalydelse inte längre en skyldighet att lämna information om andra

former av tidsbegränsade anställningar än särskild visstidsanställning, vikariat och säsongsanställning. Vi rekommenderar dock att information också efter den 1 oktober 2022 alltid lämnas även i fråga om våra kollektivavtalade former av visstidsanställning, som projektanställning.

Uppsägning ska vara grundad på sakliga skäl

Genom en ändring av 7 § LAS justeras förutsättningarna för arbetsgivaren att säga upp ett anställningsavtal något. I stället för att en giltig uppsägning ska vara sakligt grundad ska den från och med den 1 oktober 2022 vara grundad på sakliga skäl. Enligt motiven innebär ändringen i sak att en något annan bedömning ska göras jämfört med hur praxis har sett ut kring begreppet saklig grund. Ändringen är bara avsedd att påverka bedömningen vid uppsägning av personliga skäl, inte på grund av arbetsbrist.

Som motiven får förstås ska bedömningen bara ändras såvitt gäller den prognos som enligt fast praxis ska göras av om arbetstagaren framöver kan förväntas åsidosätta sina skyldigheter i anställningen eller inte. Dessutom ska det inte längre ha någon betydelse om arbetstagaren har ett stort personligt intresse av att behålla anställningen, exempelvis på grund av en stor försörjningsbörda eller därför att hen på grund av personliga förhållanden kan ha svårt att hitta en annan anställning.

Ändringen syftar alltså till att vid prövningen av om det finns sakliga skäl för en uppsägning lägga ett tydligare fokus på de omständigheter som ligger till grund för uppsägningen. Det ska noteras att någon ändring när det gäller betydelsen av exempelvis arbetstagarens sjukdom som förklaring till själva misskötsamheten inte verkar vara avsedd. Frågan om det finns saklig grund i sådana fall är enligt nuvarande praxis beroende av hur prognosen ser ut när det gäller arbetstagarens arbetsförmåga och möjlighet att sköta sin anställning i framtiden. Här verkar dock tanken vara att Arbetsdomstolens praxis som den har utvecklats kring begreppet saklig grund även fortsatt kommer att vara fullt ut relevant.

En justering av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet i vissa fall

Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet inför en uppsägning påverkas inte i sig av de föreslagna ändringarna i LAS. En nyhet i 7 § andra stycket LAS är dock att omplaceringsskyldigheten som utgångspunkt faller bort om arbetsgivaren tidigare har erbjudit arbetstagaren en omplacering för att undvika en uppsägning av personliga skäl. Gör sig arbetstagaren exempelvis skyldig till ytterligare misskötsamhet så behöver arbetsgivaren i det läget inte erbjuda hen någon ny omplacering.

Om det finns *särskilda skäl* har dock arbetsgivaren en skyldighet att försöka omplacera arbetstagaren, trots att omplacering av personliga skäl har skett tidigare. Enligt motiven ska frågan om det finns särskilda skäl

avgöras utifrån en helhetsbedömning. Som exempel anføres att det har gått lång tid sedan den ursprungliga omplaceringen ägde rum. I motiven dras en parallell till den rättspraxis som gäller kring hur länge en varning eller annan tidigare disciplinpåföljd är ”relevant” när det gäller att bedöma om det finns grund för en senare uppsägning. Som rättsläget ser ut förlorar exempelvis en tidigare varning betydelse ju längre tid som har passerat utan ytterligare misskötsamhet från arbetstagarens sida.

Det går inte att ange någon skarp tidsgräns för när en tidigare omplacering upphör att befria arbetsgivaren från omplaceringsskyldigheten i ett senare uppsägningsärende. Dessutom kan också andra omständigheter än passerad tid ha betydelse för om det föreligger särskilda skäl eller inte. Vi får avvakta Arbetsdomstolens praxis om den närmare innebörden av rekvisitet särskilda skäl i 7 § andra stycket LAS.

Enligt den föreslagna bestämmelsens ordalydelse har arbetsgivaren som utgångspunkt inte någon omplaceringsskyldighet heller vid uppsägning *på grund av arbetsbrist* när en omplacering tidigare har skett av personliga skäl. Utifrån motiven verkar detta inte vara en avsedd konsekvens av ändringen, men hur rättsläget ska tolkas får ytterst bli en fråga för Arbetsdomstolen. Säkrast bör vara att inför arbetsbristuppsägningar även framöver hantera omplaceringsskyldigheten enligt 7 § andra stycket LAS på samma sätt som i dag och alltså oberoende av om en berörd arbetstagare tidigare har omplacerats av personliga skäl eller inte.

Som den föreslagna ändringen av 7 § andra stycket LAS är utformad är det inte heller tydligt om det krävs att den tidigare omplaceringen ska ha skett i en situation där de personliga skälen har varit tillräckligt starka för att ha kunnat utgöra giltig grund för en uppsägning. Också här pekar dock motiven mot att de personliga skälen bakom en tidigare omplacering i princip i sig måste ha uppnått saklig grund – eller sakliga skäl – för att omplaceringsskyldigheten ska falla bort i ett senare uppsägningsärende.

I vart fall till dess rättsläget har klarlagts av Arbetsdomstolen är det säkrast att som utgångspunkt hantera också omplaceringsskyldigheten inför en uppsägning av personliga skäl enligt samma principer som i dag. Bara när det står mer eller mindre klart att det skulle ha förelegat grund för en giltig uppsägning om inte arbetstagaren hade accepterat en tidigare omplacering bör frågan om omplacering i ett senare uppsägningsärende avseende samma arbetstagare kunna hoppas över. Som nämnts ovan bör inte den tidigare omplaceringen heller ha skett alltför långt tillbaka i tiden.

Turordning vid sänkning av sysselsättningsgraden

En ny 7 a § LAS syftar till att hantera det som brukar kallas hyvling av anställningsavtal, det vill säga fall där arbetsgivaren omorganiserar

verksamheten på ett sådant sätt att arbetstidsmättet i befintliga anställningar minskar.

Paragrafen är tillämplig vid sådana omorganisationer inom en och samma driftsenhet som innebär att omplacering enligt 7 § andra stycket LAS ska erbjudas till nytt arbete som enbart har en lägre sysselsättningsgrad. Det ska också finnas flera arbetstagare med lika arbetsuppgifter som i det arbete som får en lägre sysselsättningsgrad.

När bestämmelsen är tillämplig ska omplaceringserbjudanden lämnas i turordning, där arbetstagare med kortare arbetstid ska få erbjudande före arbetstagare med längre anställningstid. Bara arbetstagare som har en sysselsättningsgrad som överstiger den lägsta sysselsättningsgrad som ska erbjudas ska vara med i denna turordning.

För det fall de arbeten som det ska omplaceras till har olika sysselsättningsgrad ska erbjudande till det arbete som har lägst sysselsättningsgrad lämnas först, det vill säga till den berörda arbetstagare som har kortast anställningstid.

Paragrafen ska alltså tillämpas bara när det uteslutande är sysselsättningsgraden som enligt ett organisatoriskt beslut ska minskas på en eller flera anställningar på driftsenheten. Att det minskade arbetstidsmättet får följdverkningar, exempelvis i form av lägre lön eller ett annat arbetsinnehåll som är en direkt följd av den sänkta sysselsättningsgraden, saknar dock betydelse.

Med "lika arbete" avses enligt motiven att arbetsuppgifterna är samma eller i stort sett samma. Det är alltså arbetsuppgifterna som sådana som ska bedömas och jämföras, men viss vägledning bör enligt motiven kunna hämtas från befattningsbenämningar i fall där det finns väl inarbetade sådana. Finns det organisatoriska avdelningar inom driftsenheten kan det tala för att arbetstagarna inom respektive avdelning har "lika arbete". Det kan dock också vara så att arbetstagare som utför "lika arbete" kan finnas på olika organisatoriskt avgränsade delar av driftsenheten, exempelvis när det gäller förskolor som har delats upp i flera organisatoriska enheter uteslutande för att minska gruppernas storlek.

Begreppet driftsenhet är detsamma som redan används i LAS, exempelvis i 22 §.

Vid tillämpningen av den föreslagna 7 a § LAS ska eventuell tid som arbetstagaren har upparbetat mellan särskilda visstidsanställningar enligt den nya 3 § andra stycket LAS ingå i anställningstiden när turordningen bestäms.

Innebär en omorganisation på en driftsenhet att vissa arbeten ska få lägre sysselsättningsgrad och att andra arbeten helt ska försvinna ska omplaceringshanteringen enligt 7 a § LAS ske först. Först därefter blir det fråga om att bestämma turordningen vid uppsägning enligt 22 § LAS.

Omställningstid vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad

I fall där en arbetstagare accepterar ett erbjudande om omplacering till en anställning som bara innebär en sänkning av sysselsättningsgraden kan arbetstagaren enligt en ny 7 b § LAS ha en rätt till omställningstid. Med omställningstid menas att arbetstagaren under en tid får behålla sitt sysselsättningsmätt och sina övriga anställningsförmåner från tiden innan omregleringen.

Omställningstiden är högst 3 månader, räknat från den tidpunkt då arbetstagaren accepterade omplaceringserbjudandet. Är den uppsägningstid som gäller vid uppsägning från arbetsgivarens sida kortare ska dock den omställningstiden gälla. Har arbetstagaren vid den relevanta tidpunkten rätt till en månads uppsägningstid ska alltså omställningstiden också vara en månad.

En förutsättning för att arbetstagaren ska ha rätt till omställningstid är att erbjudandet om omplacering till den lägre sysselsättningsgraden har skett enligt 7 § andra stycket LAS. Den praktiska innebörden av det bör vara att det erbjudande om omplacering som arbetstagaren har accepterat har lämnats av arbetsgivaren som ett sista steg inför ett beslut om uppsägning.

Rätten till omställningstid gäller i alla situationer där en av arbetstagaren accepterad omplacering på grund av arbetsbrist uteslutande innebär en lägre sysselsättningsgrad. Rätten är inte kopplad till att arbetstagaren ska ha accepterat ett erbjudande om omplacering inom ramen för en turordningshantering enligt den nya 7 a § LAS.

Kortare kvalifikationstid för besked enligt 15 § LAS vid särskild visstidsanställning

I 15 § LAS sker en justering med innebörd att arbetstagare kvalificerar sig för en rätt till besked enligt bestämmelsen tidigare när hen har en särskild visstidsanställning jämfört med andra tidsbegränsade anställningar. Rätt till besked om att en tidsbegränsad anställning upphör uppstår efter nio månaders särskild visstidsanställning inom en treårsperiod, i stället för motsvarande krav på anställning i mer än 12 månader under en treårsperiod som gäller för övriga typer av tidsbegränsade anställningar.

Vid tillämpningen av denna paragraf ska även tid som arbetstagaren eventuellt har upparbetat mellan särskilda visstidsanställningar enligt den nya 3 § andra stycket LAS räknas med i anställningstiden.

Pågår en allmän visstidsanställning den 1 oktober 2022 ska den enligt övergångsbestämmelserna därefter anses vara en särskild visstidsanställning vid tillämpningen av 15 § LAS.

Ändrade turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Genom en ändring i 22 § LAS utvidgas möjligheten för arbetsgivare att undanta arbetstagare från turordningen från två till tre arbetstagare. Möjligheten gäller för alla arbetsgivare och inte – som i dag – bara för arbetsgivare med högst 10 arbetstagare. En spärr införs i syfte att undvika att arbetsgivaren använder sig av undantagsmöjligheten på ett otillbörligt sätt. Har arbetsgivaren använt sig av undantagsmöjligheten vid en arbetsbristuppsägning får undantag inte göras för uppsägningar som sker inom en tremånadersperiod därefter.

Ändringarna i 22 § LAS får inga konsekvenser för verksamhet där Allmänna bestämmelser tillämpas. Turordningsreglerna i § 35 AB ska tillämpas som tidigare. Enligt ett nytt mom. 2 i AB § 35 ska den nya möjligheten i LAS att undanta arbetstagare från turordningen inte gälla.

Företrädesrätt till särskild visstidsanställning

I 25 § LAS om företrädesrätt till återanställning sker vissa redaktionella ändringar. Den materiella nyheten är att arbetstagare som under de senaste tre åren har varit anställd i särskild visstidsanställning i nio månader har företrädesrätt till återanställning till en ny särskild visstidsanställning.

Arbetstagare med särskild visstidsanställning kommer alltså att kvalificera sig till en företrädesrätt till ny sådan anställning tidigare jämfört vad som i dag gäller i fråga om allmän visstidsanställning. Kvalifikationstiderna för företrädesrätt till ny säsongsanställning eller annan anställning påverkas inte av ändringarna.

Vid bedömningen av företrädesrätten ska från och med den 1 oktober 2022 även anställningstid som arbetstagaren eventuellt har upparbetat mellan särskilda visstidsanställningar enligt den nya 3 § andra stycket LAS räknas med.

Pågår en allmän visstidsanställning den 1 oktober 2022 ska den enligt övergångsbestämmelserna därefter anses vara en särskild visstidsanställning vid tillämpningen av 25 § LAS.

Har flera arbetstagare företrädesrätt till en särskild visstidsanställning så ska de erbjudas anställningen i turordning, där arbetstagare med längre anställningstid går före den med kortare anställningstid. Det framgår av 26 § LAS. Finns det arbetstagare som har kvalificerat sig till företrädesrätt till återanställning enligt de allmänna reglerna så ska hen alltså erbjudas en särskild visstidsanställning före en arbetstagare som enligt den nya

bestämmelsen har kvalificerat sig bara för företrädesrätt till särskild visstidsanställning.

Tillämpningen av reglerna om företrädesrätt i AB § 35 påverkas inte av ändringarna i 25 §. Genom en ändring den nuvarande § 35 mom. 3 punkten b) (efter den 1 oktober 2022 motsvarande punkt i mom. 4) och tillhörande anmärkning gäller dock undantaget om företrädesrätt till återanställning vid anställningar kortare än 14 kalenderdagar från och med den 1 oktober 2022 endast vikariatsanställning.

Företrädesrätten till en ledig särskild visstidsanställning kommer alltså framöver att gälla även när det särskilda visstidsanställningen är kortare än 14 kalenderdagar.

Ändrade regler kring tvister om uppsägning och avskedande

Genom en ändring i 34 och 35 §§ LAS kommer en anställning inte längre att bestå under tiden en tvist om giltigheten i en uppsägning pågår. Det innebär att anställningen trots ett yrkande om ogiltigförklaring upphör efter att uppsägningstiden har löpt ut. Ett avskedande kommer även fortsättningsvis att innebära att anställningen upphör omedelbart. Vare sig vid prövningen av giltigheten i en uppsägning eller ett avskedande kommer det att vara möjligt för arbetstagaren att få ett interimistiskt beslut om att anställningen ska bestå under tiden tvisten pågår.

Den praktiska konsekvensen av denna ändring blir att arbetsgivaren aldrig behöver ha arbetstagaren kvar i anställning och få kostnader för lön med mera under tiden tvisten om en uppsägning eller ett avskedande pågår. Bara om det vid en prövning av ett yrkande om ogiltigförklaring visar sig att beslutet om skiljande från tjänsten är ogiltigt ska arbetstagaren tas tillbaka i arbete och hen har rätt till lön motsvarande den tid som tvisten har pågått sedan uppsägningstiden löpte ut. Möjligheten enligt 39 § LAS att betala ett visst antal månadslöner för att undvika att ta tillbaka arbetstagaren efter en dom om ogiltigförklaring påverkas inte av ändringarna.

En facklig förtroendeman har – enligt en ny bestämmelse i förtroendemannalagen – som utgångspunkt rätt att kvarstå i sin anställning under tiden det finns en tvist om giltigheten av en uppsägning. En förutsättning för det är att den fackliga förtroendemannen har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, det vill säga motsvarande krav som enligt förtroendemannalagen gäller för att en facklig förtroendeman ska ha företräde till fortsatt anställning i arbetsbristsituationer.

En skyldighet att erbjuda inhyrd personal tillsvidareanställning

Genom en föreslagen ny bestämmelse i lagen om uthyrning av arbetstagare ska ett kundföretag erbjuda en tillsvidareanställning 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. Om arbetstagaren accepterar erbjudandet upphör anställningen hos bemanningsföretaget per automatik när anställningen hos kundföretaget tillträds.

Kundföretaget ska dock enligt förslaget kunna välja att i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren motsvarande två månadslöner.