



PeopleProvide

LAS - Lagen om anställningsskydd



**ARBETSRÄTTSLIGA
FÖRÄNDRINGAR
2022**

"Nya LAS" började gälla 30 juni 2022 och är fullt tillämplig från 1 oktober 2022. Efter det datumet ska nya LAS tillämpas på alla arbetsrättsliga situationer och tvister.

Här kommer lite matnyttig information som ni kan behöva tänka på.

Är din arbetsplats ansluten till kollektivavtal är det några av dessa punkter som kan vara annorlunda för er.

Anställningsform

Normen för alla anställningar blir heltid (4 a§)

Om ni vill anställa på deltid är det viktigt att tänka på att ett anställningsavtal alltid avser heltid, om inte något annat har avtalats. Ange därför tydligt i avtalet om det avser deltidsanställning. Vid deltidsanställning ska skälen för det meddelas skriftligen vid anställningens ingående eller inom tre veckor från att arbetstagaren begärt det

Särskild visstidsanställning (5 §)

Allmän visstidsanställning ändras nu till särskild visstidsanställning, vilket innebär att om ni har en anställd som varit anställd mer än tolv månader under en femårsperiod så övergår den till att bli tillsvidareanställd.

Om er anställd under en period haft flera på varandra följande anställningar (av olika typ; särskild visstid, vikariat eller säsongarbete) övergår även den anställningen till tillsvidareanställning då den sammanlagda tiden överstiger tolv månader (5 a§)

Om du har en anställd som haft tre eller fler särskilda visstidsanställningar under en månad så räknas även tiden mellan anställningarna som anställningstid. (3 § st 2)

Upphörande av särskild visstidsanställning (15 §)

Senast en månad innan anställningens slutdatum måste ni meddela arbetstagaren att anställningen inte kommer fortsätta.

Det här blir aktuellt om den anställde arbetat hos er 12 månader under tre år eller sammanlagt mer än nio månader i en särskild visstidsanställning under de senaste tre åren eller varit säsonganställd sex månader under två år.

Om du har anställda som har en visstidsanställning som påbörjats innan 1 oktober 2022 så övergår dennes anställning till en tillsvidare efter 24 månader.

Om du har anställda som har en visstidsanställning som påbörjats innan 1 oktober 2022 så övergår det till en särskild visstidsanställning vad gäller regler om företrädesrätt och besked om anställning.

För att avgöra om anställning övergått till en tillsvidareanställning enligt den nya lydelsen ska tiden från 1 mars 2022 beaktas.

Anställd via bemanningsföretag

Har ni hyrt in en konsult på en och samma enhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader måste ni erbjuda konsulten en tillsvidareanställning hos er. (12 a § Lagen om uthyrning av arbetstagare)

Vill ni inte erbjuda en tillsvidareanställning kan ni erbjuda en ersättning motsvarande två månadslöner, som konsulten ska få tid på sig att få ta ställning till.

Om ni skriver avtal med konsulten upphör avtalet med bemanningsföretaget när anställningen hos er börjar.

Alla dessa regler (om anställd via bemanningsföretag) kan justeras genom avtal med huvudavtalsorganisationer.

Uppsägningskriterie sakligt skäl 7 §

För att öka förutsägbarheten vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist eller personliga skäl finns nu ett krav på "sakliga skäl".

Prövningen av huruvida sakliga skäl föreligger utgår från om den anställda tillräckligt allvarligt brutit mot anställningsavtalet, vilket ses över genom en helhetsbedömning utifrån praxis.

Om bedömningen blir att den anställda har åsidosatt sina skyldigheter behöver ni inte göra en bedömning av dennes intresse av att behålla tjänsten, göra en prognos för framtiden och gällande möjligheten att den anställda struntar i sina åtaganden.

Innan ni kan säga upp anställda ska först ni vidta mindre ingripande åtgärder såsom:

- Stödande åtgärder
- Varna om att anställningen är i fara
- Omplacering

Ni anses ha uppfyllt omplaceringskyldigheten om ni erbjudit omplacering eller att omplacering genomförts. Ni behöver inte fortsätta erbjuda omplacering om den anställda väsentligt fortsätter bryta mot anställningsavtalet.

Var uppmärksam om ni är ansluta till kollektivavtal då det kan skilja sig när uppsägning relaterar till bristande prestation, samarbetssvårigheter och misskötsamhet.

Bristande prestationer

- När ni anger bristande prestation som sakligt skäl för uppsägning ska ni ha varit tydliga mot den anställda att dennes prestationer understiger arbetsgivarens förväntningar och/eller inte överensstämmer det ni avfört vid anställnings ingående.
- Om prestationen endast under en viss tidsperiod varit under förväntan kan ni inte nyttja det som sakligt skäl. Kraven får inte heller vara obefogade när bedömning av prestation görs.
- Ni kan inte ange bristande prestation som sakligt skäl då den beror på ålder, sjukdom eller funktionsvariation.

Samarbetssvårigheter

- Om ni vill säga upp en anställd på grund av samarbetssvårigheter ska dessa vara så svåra att det påverkar arbetsplatsen negativt och är av sådan karaktär att det måste åtgärdas. Uppsägning ska ses som den enda rimliga åtgärden för att detta ska uppnå sakliga skäl.

Misskötsamhet

- För att ni ska ha sakliga skäl att säga upp en anställd baserat på sakliga skäl är utgångspunkten att misskötsamheten avser ordervägran, arbetsvägran eller annan vägran att lyda era instruktioner. Ni ska också tidigare ha gett den anställda en varning om att anställningen är i fara, och en skälig betänketid.
- Det avgörande i bedömningen är huruvida vägran i sig är ett brott mot anställningsavtalet, ni behöver inte ta hänsyn till exempelvis anställningstid. Dock ska ni i de fall den anställdes skäl till misskötsamhet är tillräckligt betydelsefulla för att anses viktigare än arbetsgivarens intresse att verksamheten inte ska påverkas negativt, ta hänsyn till dessa skäl.
- Brott och missbruk som inte betraktas som en sjukdom kan vara sakliga skäl för uppsägning.

Uppsägning och Tvist

- När ni säger upp en anställd upphör anställningen när uppsägningstiden gått ut även om en tvist föreligger mellan er och arbetstagaren (34 § 2 st)
- Arbetstagaren kan inte få ett särskilt domstolsbeslut om att anställning ska pågå tills tvist är avgjord.
- Regeln gäller inte för fackliga förtroendemän som har särskild betydelse för facklig verksamhet, då är huvudregel att anställning består under tvist om ogiltighet. Ni kan då yrka på att anställning pågår till uppsägningstid utgång.
- Vid tvist om särskild betydelse kan förtroendeman yrka på att behålla anställning under tvist.

Turordningsregler

- Ni får undanta 3 arbetstagare som ni anser har särskild betydelse, oavsett antal anställda.
- Säger ni upp ytterligare anställda inom tre månader och ni redan använt er av undantag från turordning så kan ni inte nyttja ytterligare undantag.
- Det är bra att vara medveten om att valet av vilka ni undantar inte kan bli föremål för rättslig prövning, men kan angripas av arbetstagare om det anses vara kränkande eller diskriminerande val.
- Avvikelse från turordning kan fortfarande göras i kollektivavtal.

Turordning vid hyvling, 7 a §

- Vid omorganisation och omplacering kan arbetsgivaren erbjuda de anställda att omplacera i form av sänkt sysselsättningsgrad. Detta gäller för de arbetstagare med högre sysselsättningsgrad än den som erbjuds, och turordningsregler gäller.
- Ni ska erbjuda arbetstagare med kortare anställningstid omplacering till lägre tjänstgöringsgrad före arbetstagare med längre anställningstid
- Anställd med en lägre sysselsättningsgrad ska erbjudas hyvling innan anställd med högre sysselsättningsgrad
- Om någon/några av era anställda accepterar sänkt sysselsättningsgrad har de rätt till en omställningstid med sin nuvarande sysselsättningsgrad och anställningsförmåner.



PeopleProvide

HR Business Support

Har du funderingar på hur nya LAS kommer påverka er organisation?
Behöver ni hjälp med att se över er compliance i anställningsavtal
eller andra HR-relaterade dokument eller processer?

Kontakta vår HR Business Support!

Vår HR-kompetens bidrar till rätt förutsättningar
för er organisations lönsamhet.
Kompetent och Kostnadseffektivt



En outsourcad HR-avdelning för
små och stora företag inom alla
branscher



Företagsanpassade HR-insatser
i precis rätt tid och omfattning



Kontakt med HR-konsulter från
generalist till specialistnivå inom **48h**

Kontakta vår HR Business Support

+46 73 808 80 81

hrrsupport@peopleprovide.se