

Bakgrund

Januariavtalet:

- Pkt 20 Arbetsrätten moderniseras.
 - SOU 2020:30
 - Om parterna når en överenskommelse om LAS-reformering som ger ökad flexibilitet ska regeringen istället lägga förslag i linje med parternas överenskommelse.

Parternas överenskommelse

- Huvudavtal som reglerar förhållandet mellan parterna
- Gemensamma krav gentemot staten
 - Förändringar av LAS och förtydligande av Arbetslöshetsförsäkringen om avstängning
 - Nytt offentligt studie- och omställningsstöd
 - Utredning om en kollektivavtalad A-kassa

Sakliga skäl för uppsägning

En uppsägning 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 kan krävas att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Dispositivitet 7 § LAS

Regeln ska vara dispositiv. Avvikelse såväl till arbetstagares fördel som nackdel får endast göras genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagar sidan slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § 3:e st MBL.

Anställningen ska inte längre bestå under tvist

Vid tvist om uppsägningens giltighet ska anställningen inte bestå efter uppsägningstidens utgång. Det blir inte heller möjligt att få interimistiskt beslut om detta. (Dock ändrad A-kassa).

Uppsägningen kan dock ogiltigförklaras när tvisten slutligt avgörs.

Undantag för vissa fackligt förtroendevalda

Förslag: Nuvarande regler om anställningens bestånd under tvist ska fortsätta att gälla för fackligt förtroendevalda som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

Skadestånd för felaktig uppsägning/avsked

Förslag: När allmänt skadestånd ska bestämmas ska hänsyn tas till syftet att motverka överträdelser av 7 och 18 § § LAS.

Avstängning från A-kassa

Förslag: Avstängning motiverad av att hen orsakat sin arbetslöshet ska inte ske i två undantagsfall

- Om arbetet upphört genom avtal när arbetsgivaren tagit initiativ till att skilja arbetstagaren från arbetet
- Om giltigheten av arbetsgivarens uppsägning är föremål för rättegång eller förhandling enligt MBL

Utökat undantag från turordning

Förslag:

- Turordningsundantaget utökas från 2 till 3 och gäller alla företag.
- Karenstid 3 månader efter uppsägningen

Hyvling – turordning och omställningstid

- omorganisation på en och samma driftsenhet
- en eller flera arbetstagare med lika arbetsuppgifter
- omplacering som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad

Hyvling forts.

1. Erbjudandet ska gå till arbetstagare med kortare anställningstid före den med längre
2. Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före högre
3. Rätt till omställningstid = uppsägningstid dock längst 3 månader

Särskild visstid ersätter allmän

1. När visstidsavtalet träffas ska arbetsgivaren skriftligt upplysa om anställningsformen
2. Övergår till tillsvidareanställning när AT
 - a. varit anställd i särskild visstid mer än 12 månader under en femårsperiod
 - b. Varit anställd i särskild visstid mer än 12 månader när detta skett i anställningar där visstid, vikariat eller säsongarbete följt på varandra.

Särskild visstid forts.

3. Om 3 eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma kalendermånad räknas mellantiden som anställningstid. Vikariat får inte användas i kringgångssyfte
4. Särskild visstid i sammanlagt mer än 9 månader under de senaste 3 åren har företrädesrätt till ny särskild visstid.

Heltid om ej annat avtalats

Om ej heltid ska arbetsgivaren på begäran skriftligen ange skälet till detta.

Informationen ska lämnas inom 3 veckor från begäran.

Uthyrning

1. om uthyrd på en och samma driftsenhet under mer än 24 månader under en period av 36 månader ska kundföretaget erbjuda tillsvidareanställning
2. senast en månad från det att tidsfristen löpt ut
3. kundföretaget kan i stället betala 2 månadslöner
4. gäller ej särskilt anställningsstöd, skyddat arbete, lönebidrag eller utstationerade
5. dispositiv på samma sätt som § 7 LAS

Skadestånd/preskription uthyrning

1. Sanktion allmänt och ekonomiskt skadestånd till AT
2. Talan ska väckas inom 4 månader från det att erbjudandet skulle ha lämnats.
3. Om talan inte får upptas vid AD förrän förhandling ägt rum ska förhandling upptas inom samma tid och talan väckas inom 4 månader från förhandlingen avslutande