

**Här nedan är ett axplock av de nya reglerna i lagen om anställningsskydd (LAS) och om nya former av stöd för arbetstagares omställning på arbetsmarknaden. De flesta ändringar gäller från 30de juni 2022.**

## **§ Saklig grund blir sakliga skäl**

Enligt nya LAS ska en uppsägning grunda sig på *sakliga skäl* (saklig grund tas bort). Tanken är att fokus i prövningen ska ligga på avtalsbrottets allvar.

Sakliga skäl ska inte innebära någon förändring när det gäller vad som ska anses utgöra ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av en medarbetares förpliktelser enligt anställningsavtalet för att en uppsägning av personliga skäl ska vara motiverad. Ändringen bör inte heller påverka gränsdragningen mellan sakliga skäl för uppsägning och laga grund för avskedande.

## **§ Erbjudande om omplacering vid personliga skäl**

Det behövs ett förtydligande om att en arbetsgivare som utgångspunkt ska anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om man tidigare har genomfört eller erbjudit en omplacering på grund av personliga skäl. Alltså endast ett (1) erbjudande om det inte finns särskilda skäl.

## **§ Sakliga skäl ska vara dispositiva**

Sakliga skäl för uppsägning och arbetsgivarens omplaceringsskyldighet ska vara dispositiva (kan helt eller delvis avtalas bort) genom eller med stöd av centralt slutna kollektivavtal. Detta gäller dock inte för statligt anställda.

## **§ Uppsägning – undantag vid arbetsbrist**

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska man ha rätt att från turordningen undanta högst tre (tidigare högst två) arbetstagare som arbetsgivaren anser är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Om ett sådant undantag har gjorts, ska inga ytterligare undantag få göras vid en uppsägning som sker inom tre månader från det att den första uppsägningen skett. Detta undantag får göras oavsett antalet anställda, tidigare gällde det för max tio anställda.

## **§ Anställning ska upphöra även vid tvist**

Enligt dagens regler består anställningen tills tvisten slutligt har avgjorts. Men den nya regeln säger att om en arbetsgivare har sagt upp en anställd, ska anställningen upphöra efter uppsägningstiden även om det är en tvist om uppsägningens giltighet. Undantaget från detta blir dock uppsägning av facklig förtroendeman.

## **§ Anställda ska inte tappa rätten till a-kassa**

Risken att tappa rätten till a-kassa minskas i.o.m att den nya regeln om avstängning inte tillämpas i följande situationer:

-Om arbetet har upphört enligt en överenskommelse som har träffats sedan arbetsgivaren har tagit initiativ till att skilja den anställda från arbetet.

-Om arbetet har upphört genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och uppsägningens giltighet är föremål för en rättegång eller en förhandling enligt medbestämmandelagen (MBL) eller kollektivavtal.

## **§ Allmän visstidsanställning blir särskild visstidsanställning**

Allmän visstidsanställning skrotas och ersätts av särskild visstidsanställning. Det innebär följande (dispositiv via kollektivavtal):

-särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när man har varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod eller under en period då man har haft tidsbegränsade anställningar i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra.

-har man varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren har man företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning.

-om en anställd har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma kalendermånad, räknas även tiden mellan anställningarna som anställningstid i särskild visstidsanställning. En arbetsgivare får inte anställa vikarier i syfte att kringgå denna regel.

-vid avtal om särskild visstidsanställning är arbetsgivaren skyldig att skriftligen upplysa den anställda om att anställningen avser särskild visstidsanställning.

## **§ Omställnings- och kompetensstöd**

Detta stöd gäller för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal och syftar till att ge vägledning, rådgivning, osv till den anställda

## **§ Omställningsstudiestöd**

Detta stöd införs och innebär att arbetstagare ska få möjlighet att studera på heltid som med lån och bidrag ska täcka 80% av inkomstbortfallet för de allra flesta.