

2022-09-07

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Tommy Larsson

Ändringar i anställningsskyddslagen och Allmänna bestämmelser den 1 oktober 2022

Bakgrund

Riksdagen har beslutat om ändringar i anställningsskyddslagen (LAS) och vissa andra arbetsrättsliga lagar. Ändringarna har sin bakgrund i det så kallade januariavtalet från 2019 mellan Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Centerpartiet och ursprungligen även Liberalerna.

De nya och ändrade bestämmelserna ska börja tillämpas den 1 oktober 2022. Samtidigt sker ändringar i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) med koppling till ändringarna i LAS.

I det följande beskrivs de viktigaste ändringarna i LAS och AB i huvuddrag. Beskrivningen är en utveckling av den i bilagan till cirkulär 22:12, som skrevs kort efter att regeringen lämnat över sin proposition med förslag om ändringar i bland annat LAS till riksdagen. Utöver ändringarna i LAS och AB behandlas en ny bestämmelse i lagen om uthyrning av arbetstagare (uthyrningslagen) som kan innebära en skyldighet för kundföretag att erbjuda inhyrd personal en tillsvidareanställning.

En ändring som träder i kraft den 1 oktober 2022 rör arbetstagarens rätt till information enligt 6 c § LAS när arbetsgivaren ingår ett avtal om tidsbegränsad anställning med arbetstagaren. Den ändringen kommer inte att beröras här. I den delen hänvisas till cirkulär 22:21 - Ändringar i LAS och vissa andra lagar med anledning av arbetsvillkorsdirektivet.

Övergripande om ändringarna i LAS

Ändringarna i LAS kan sägas röra tre områden. Ett område handlar om skyddet för arbetstagarens sysselsättningsgrad. I den delen införs en presumtion om att ett anställningsavtal avser heltid och arbetstagaren ges ett visst skydd i fall där arbetsgivaren minskar sysselsättningsgraden i befintliga anställningar.

Ett annat område handlar om visstidsanställningar där det inte behöver anges någon objektiv grund för tidsbegränsningen, det vill säga det som hittills har kallats för allmän visstidsanställning. Sådana anställningar ska

från och med den 1 oktober 2022 ingås som särskild visstidsanställning och arbetstagarens skydd vid sådana anställningar stärks.

Det tredje området handlar om skyddet för arbetstagaren vid uppsägning av en tillsvidareanställning. Det sker i den delen vissa justeringar i förutsättningarna för att säga upp en arbetstagare av personliga skäl och i turordningsbestämmelserna i LAS. Också reglerna om vad som ska gälla under en tvist om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande ändras.

Regler om skyddet för sysselsättningsgraden

En presumtion om heltidsanställning

Genom en ny 4 a § LAS införs en presumtion om att sysselsättningsgraden i ett anställningsavtal är heltid. Presumtionen får bara betydelse när det inte har avtalats om någon annan sysselsättningsgrad. Paragrafen påverkar alltså inte själva möjligheten att avtala om deltid.

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 PAN eller BEA.

Presumtionen om heltid gäller oavsett vilken anställningsform det handlar om, det vill säga den gäller även för visstidsanställningar.

En skyldighet att ange skälen för att en anställning inte är på heltid

Enligt 4 a § LAS ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälen 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.

Turordning vid sänkning av sysselsättningsgraden

I en ny 7 a § LAS hanteras skyddet för arbetstagare vid det som brukar kallas hyvling av anställningsavtal, det vill säga fall där arbetsgivaren omorganiserar verksamheten på ett sådant sätt att arbetstidsmålet i befintliga anställningar minskar.

Paragrafen innebär att arbetsgivaren inte längre alltid kan välja vilken av flera tänkbara arbetstagare som ska erbjudas omplacering enligt 7 § andra stycket LAS till arbete som efter en omorganisation har fått en minskad sysselsättningsgrad. Sådana erbjudanden ska – om förutsättningarna i paragrafen är uppfyllda – lämnas i turordning. Arbetstagare med kortare

anställningstid ska då få erbjudandet före arbetstagare med längre anställningstid. För det fall de arbeten som det ska omplaceras till har olika sysselsättningsgrad ska erbjudande om omplacering till det arbete som har lägst sysselsättningsgrad lämnas först, det vill säga till den berörda arbetstagare som har kortast anställningstid. Bara arbetstagare som har en sysselsättningsgrad som överstiger den lägsta sysselsättningsgrad som ska erbjudas ska vara med i turordningen.

Bara arbetstagare på en och samma *driftsenhet* där sänkningen av sysselsättningsgraden sker ska ingå i turordningen. Begreppet driftsenhet är detsamma som det som finns i exempelvis i 22 § LAS. Det finns inte någon rätt för fackliga organisationer att få till stånd en sammanläggning av driftsenheter vid tillämpningen av 7 a § LAS.

Den nya turordningsbestämmelsen i 7 a § LAS tillämpas när det *uteslutande* är sysselsättningsgraden som minskas i en eller flera anställningar. Anställningen ska alltså efter omorganisationen i övrigt vara densamma. Att den minskade sysselsättningsgraden får följdverkningar, exempelvis i form av lägre lön eller ett annat arbetsinnehåll som är en direkt följd av den sänkta sysselsättningsgraden, saknar dock betydelse.

En annan förutsättning för att turordning ska ske är att flera arbetstagare på driftsenheten har *lika arbetsuppgifter* som i det arbete som har fått en lägre sysselsättningsgrad. Med lika arbetsuppgifter avses enligt förarbetena att arbetsuppgifterna är samma eller i stort sett samma. Det är alltså arbetsuppgifterna som sådana som ska jämföras, men viss vägledning bör enligt förarbetena kunna hämtas från befattningsbenämningar i fall där det finns väl inarbetade sådana. Är verksamheten vid driftsenheten organisatoriskt uppdelad i avdelningar kan det tala för att arbetstagarna på de olika avdelningarna inte har lika arbetsuppgifter. Det kan dock självfallet vara så att arbetstagare utför lika arbetsuppgifter även om de finns på olika organisatoriskt avgränsade delar av driftsenheten. Ett exempel på det som anges i förarbetena är att en förskola har delats upp i flera organisatoriska enheter uteslutande för att minska gruppernas storlek.

Det framgår inte av förarbetena hur turordningsbestämmelsen i 7 a § LAS förhåller sig till turordningsbestämmelserna i 22 § LAS i fall där en och samma omorganisation innebär att vissa arbeten på en driftsenhet ska få lägre sysselsättningsgrad och att andra arbeten helt ska försvinna. Enligt Arbetsdomstolens praxis ska omplaceringshanteringen enligt 7 § andra stycket LAS ske innan turordning enligt 22 § LAS. Enligt vår bedömning bör som utgångspunkt detsamma rimligen gälla 7 a § LAS i förhållande till 22 § LAS. Även om det sannolikt ibland kan framstå som överflödigt bör alltså omplaceringshanteringen enligt 7 a § LAS ske som ett första steg vid en omorganisation som både innebär sänkta sysselsättningsgrader och att

arbeten helt försvinner. Först därefter bör det bli fråga om att bestämma turordningen vid uppsägning enligt 22 § LAS.

Omställningstid vid omplacering till lägre sysselsättningsgrad

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

Omställningstiden är högst 3 månader, räknat från den tidpunkt då arbetstagaren accepterade omplaceringserbjudandet. Är den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida kortare ska i stället den omställningstiden gälla. Har arbetstagaren vid den relevanta tidpunkten exempelvis 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 för att undvika en uppsägning på grund av arbetsbrist.

Det ska noteras att rätten till omställningstid enligt 7 b § LAS kan finnas även i fall där arbetstagaren inte har fått erbjudandet om omplacering inom ramen för en turordningshantering enligt 7 a § LAS. Så är fallet om det på driftsenheten inte har funnits flera arbetstagare med lika arbetsuppgifter som i det arbete som har fått en lägre sysselsättningsgrad. 7 b § LAS har alltså ett något bredare tillämpningsområde än 7 a § LAS.

Särskild visstidsanställning

Särskild visstidsanställning i stället för allmän visstidsanställning

Genom en ändring i 5 § LAS ska anställning som innan ändringen har ingåtts som allmän visstidsanställning (AVA) i stället ingås som särskild visstidsanställning (SÄVA). Det handlar alltså om den form av visstidsanställning där arbetsgivaren inte behöver ange något objektiva skäl för tidsbegränsningen.

Utöver namnbytet stärks arbetstagarens rättigheter och skydd vid SÄVA jämfört med AVA. Övergången till en tillsvidareanställning (konvertering) sker tidigare och även tid mellan SÄVA-anställningar ska under vissa förutsättningar räknas som anställningstid. Tid i SÄVA innebär också att

arbetstagaren kvalificerar sig till vissa rättigheter tidigare än vad som gäller för tid i andra anställningsformer.

Konvertering sker efter tolv månaders sammanlagd tid i SÄVA

Enligt 5 a § LAS kommer konvertering till en tillsvidareanställning att ske efter tolv månaders anställning i SÄVA. Dessa tolv månaders anställning ska – på motsvarande sätt som har gällt för AVA – 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 säsongsarbete och anställningarna följt på varandra.

Vid beräkningen av vilken sammanlagd tid en arbetstagare har i SÄVA ska en månad anses motsvara 30 dagar, se vidare cirkulär 20:62.

Genom en ändring i AB § 4 mom. 4 ska LAS konverteringstider för SÄVA tillämpas fullt ut från den 1 oktober 2022. Konverteringstiden 18 månader enligt AB § 4 mom. 4 kommer alltså fortsättningsvis bara att gälla för vikariat.

Regeln i AB § 4 mom. 4 om att tid i projektanställning i vissa fall ska räknas som kvalificeringstid för konvertering finns kvar, med en redaktionell ändring till följd av att allmän visstidsanställning nu kallas för särskild visstidsanställning. Tid i projektanställning ska alltså tillgodoräknas arbetstagaren vid bedömningen av om en SÄVA ska konverteras på samma sätt som tidigare har gällt för AVA.

Arbetstagaren kan avstå från sin rätt till tillsvidareanställning med giltig verkan för perioder om högst 6 månader. Anmärkningen till AB § 4 mom. 4 är alltså tillämplig i förhållande till SÄVA på samma sätt som tidigare i förhållande till AVA.

Beräkning av anställningstid vid upprepade särskilda visstidsanställningar

Enligt ett nytt andra stycke i 3 § LAS ska tid mellan särskilda visstidsanställningar i vissa fall räknas som anställningstid i särskild visstidsanställning (mellanliggande tid). Så ska ske om arbetstagaren inom *en och samma kalendermånad* har haft minst tre särskilda visstidsanställningar. Av förarbetena framgår att minst tre särskilda visstidsanställningar ska ha *påbörjats eller avslutats* inom kalendermånaden. Det innebär att en SÄVA som pågår över ett månadsskifte ska räknas som en sådan anställning i båda kalendermånaderna.

Exempel: En arbetstagare har haft en SÄVA den 25 mars – den 5 april. Hen har tidigare haft två särskilda visstidsanställningar i mars månad och har senare två särskilda visstidsanställningar i april månad. I det fallet har arbetstagaren vid tillämpningen av 3 §

andra stycket LAS haft tre särskilda visstidsanställningar både i mars och april månad. Tid mellan anställningarna ska därmed räknas som tid i SÄVA.

Det saknar enligt förarbetena betydelse om arbetstagaren har varit anställd i en annan anställningsform – exempelvis ett vikariat – mellan de särskilda visstidsanställningarna. I så fall ska även tiden i den andra anställningsformen räknas som anställningstid också i SÄVA.

Exempel: En arbetstagare har haft särskilda visstidsanställningar den 1, 10 och 25 september. Den 15 september har samma arbetstagare haft ett vikariat. I det fallet ska anställningen den 15 september räknas som tid både i SÄVA (som mellanliggande tid) och i vikariat.

Regeln om mellanliggande tid i 3 § andra stycket LAS gör att frågan om vad som ska anses vara en (1) anställning uppstår, särskilt när det handlar om *intermittenta* särskilda visstidsanställningar. En intermittent anställning karaktäriseras av att medarbetaren har rätt att tacka nej till erbjudna pass och att tid mellan passen inte räknas som anställningstid.

Vid tillämpningen av 3 § LAS vid intermittenta anställningar har SKR hittills haft uppfattningen att varje enskild överenskommelse om en AVA är en och samma anställning, även om överenskommelsen innefattar arbete under fler än en arbetsdag. Utgångspunkten är då att arbetstagaren enligt allmänna regler om beräkning av anställningstid får tillgodoräkna sig även eventuell anställningstid som ligger mellan de dagar då arbetstagaren har utfört arbete, det vill säga för hela anställningsperioden. Har avtal träffats om att arbetstagaren ska arbeta måndag, tisdag och fredag i en vecka så handlar det alltså om en (1) anställning där, arbetstagaren redan enligt 3 § LAS innan lagändringen får tillgodoräkna sig fem dagars anställningstid.

Hur regeln om mellanliggande tid i 3 § andra stycket LAS ska tillämpas i dessa situationer berörs inte i förarbetena. Åtminstone till dess frågan har prövats i domstol bör dock utgångspunkten för bedömningen även här vara hur överenskommelsen med arbetstagaren ser ut i det enskilda fallet. Om arbetstagaren i ett sammanhang har erbjudits och accepterat ett antal pass som en helhet så bör det normalt handla om en och samma SÄVA vid tillämpningen av regeln om mellanliggande tid. I andra fall är utgångspunkten i stället att varje pass för sig är en (1) anställning, även i fall där det inte finns några mellanliggande dagar mellan arbetsdagarna.

Exempel: Arbetsgivaren har med en medarbetare träffat avtal om SÄVA avseende måndag, tisdag och fredag utan möjlighet för arbetstagaren att senare ensidigt avböja arbete under dessa dagar. I detta fall ska arbetstagaren anses ha en (1) anställning vid tillämpning av regeln om mellanliggande tid och får tillgodoräkna sig anställningstid i SÄVA motsvarande fem dagar. Träffas avtal om ytterligare två anställningar i SÄVA under kalendermånaden ska också all tid *mellan* de tre anställningarna ses som anställningstid i SÄVA enligt regeln om mellanliggande tid. Har medarbetaren däremot

erbjudits och accepterat att arbeta under måndagen, tisdagen och fredagen genom separata överenskommelser rör det sig om tre anställningar i SÄVA.

Arbetstagaren får tillgodoräkna sig tid i SÄVA som har upparbetats genom regeln om mellanliggande tid bara vid tillämpningen av vissa andra bestämmelser i LAS. Anställningstiden ska räknas med bara vid bedömningen av

- om en särskild visstidsanställning ska övergå till en tillsvidareanställning (5 a § LAS),
- i vilken turordning erbjudanden om omplacering till lägre sysselsättningsgrad ska lämnas (7 a § LAS),
- om arbetstagaren har rätt till besked om att en tidsbegränsad anställning upphör (15 § LAS), samt
- om arbetstagaren har tillräcklig anställningstid för att ha företrädesrätt till återanställning samt i vilken turordning erbjudanden om återanställning ska lämnas (25 och 26 §§ LAS).

Arbetsgivaren kan alltså behöva föra uppgift om och beräkna anställningstiden på olika sätt för en och samma medarbetare, eftersom anställningstiden enligt regeln om mellanliggande tid bara ska tillgodoräknas arbetstagaren i vissa situationer. Vid exempelvis bestämmandet av turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist enligt 22 § LAS ska inte tid mellan särskilda visstidsanställningar räknas med, medan den alltså ska det vid bestämmandet av turordning enligt 7 a § LAS och vid bedömningen av rätten till återanställning enligt 25 § LAS.

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. Det är arbetstagaren som har bevisbördan för att avtal om vikariat har ingåtts i kringgåendesyfte.

Bestämmelsen innebär inte något förbud mot att anställa en person på vikariat mellan särskilda visstidsanställningar. Är det tillåtet att träffa avtal om vikariat enligt lag och kollektivavtal så handlar det inte om något sådant kringgående som är förbjudet enligt den nya bestämmelsen. Själva förutsättningarna för att få ingå avtal om vikariatsanställning påverkas inte.

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

Tidigare företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning

Genom en ändring i 25 § LAS har arbetstagare som under de senaste tre åren har varit anställd i SÄVA i mer än nio månader företrädesrätt till återanställning till en ny SÄVA.

Det kan vara värt att understryka att tid i SÄVA inte ger någon tidigarelagd företrädesrätt till andra anställningsformer, exempelvis till en ledig tillsvidareanställning. Kvalifikationstiderna för företrädesrätt till andra anställningsformer ändras alltså inte. Det ska också understrykas att den tidigare företrädesrätten till en ledig SÄVA bara tjänas in genom annan tid i SÄVA, inklusive sådan tid som arbetstagaren får tillgodoräkna sig genom regeln om mellanliggande tid i 3 § andra stycket LAS.

Tillämpningen av reglerna om företrädesrätt i AB § 35 påverkas i grunden inte av ändringarna i 25 §. Samma förutsättningar gäller för rätten att erbjudas en återanställning till en ny SÄVA som till andra anställningar, exempelvis när det gäller kraven på arbetstagarens kvalifikationer. En nyhet i kollektivavtalet är dock att undantaget från företrädesrätten till anställningar som är kortare än 14 kalenderdagar bara gäller vikariatsanställningar och alltså inte anställningar i SÄVA. Det följer av § 35 mom. 4 punkten b och tillhörande anmärkning. Företrädesrätten till en ledig SÄVA gäller alltså även när anställningen är kortare än 14 kalenderdagar.

Har flera arbetstagare företrädesrätt till en ledig SÄVA 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 en arbetstagare som har kvalificerat sig till företrädesrätt till återanställning enligt de allmänna reglerna så ska hen alltså erbjudas en ledig SÄVA före en arbetstagare som endast har kvalificerat sig för företrädesrätt till en ny SÄVA.

Tidigare rätt till besked enligt 15 § LAS

Genom en ändring av 15 § LAS har arbetstagaren en rätt till besked om att en tidsbegränsad anställning upphör tidigare när hen har en SÄVA jämfört med andra tidsbegränsade anställningar. Har arbetstagaren en SÄVA uppstår rätten redan efter sammanlagt nio månader inom en treårsperiod, i stället för efter tolv månader under motsvarande referensperiod som gäller för andra typer av tidsbegränsade anställningar.

Ändrade regler kring anställningens upphörande

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 och möjligheten gäller oavsett hur många anställda arbetsgivaren har. Har arbetsgivaren använt sig av undantagsmöjligheten vid en arbetsbristuppsägning får undantag inte göras för uppsägningar som sker inom en tremånadersperiod därefter.

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

Uppsägning ska vara grundad på sakliga skäl

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 förarbetena innebär ändringen i sak att en något annan bedömning ska göras jämfört med hur praxis har sett ut angående begreppet saklig grund. Ändringen är bara avsedd att påverka bedömningen vid uppsägning av personliga skäl, inte på grund av arbetsbrist.

Ändringen syftar till att vid prövningen av om en uppsägning är giltig lägga ett tydligare fokus på själva omständigheterna som lagts till grund för uppsägningen. Det ska inte längre ha någon betydelse hur prognosen ser ut när det gäller arbetstagarens misskötsamhet i framtiden. Det ska dock noteras att någon ändring i fråga om 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.

Enligt förarbetena ska det också framöver krävas att arbetstagaren har medvetandegjorts om att ett visst beteende kan leda till att arbetstagaren förlorar sin anställning om beteendet upprepas. Det kan alltså som tidigare krävas att arbetsgivaren har hållit ett tillrättavisande samtal eller utfärdat en skriftlig varning för att en senare upprepad misskötsamhet ska utgöra sakliga skäl.

Det ska enligt förarbetena vid bedömningen av om det föreligger sakliga skäl inte längre ha någon betydelse om arbetstagaren har ett stort personligt intresse av att behålla anställningen, exempelvis på grund av en stor försörjningsbörd eller därför att hen på grund av personliga förhållanden kan ha svårt att hitta en annan anställning.

Förarbetena är relativt svårtolkade och delvis motsägelsefulla. Fram till dess att Arbetsdomstolen har utvecklat en praxis om hur begreppet sakliga skäl ska tillämpas bör därför som utgångspunkt bedömningen inför uppsägningar av personliga skäl ske utifrån samma premisser som tidigare. Om en misskötsamhet i sig når upp till kraven på saklig grund bör man dock kunna utgå från att en uppsägning är giltig, förutsatt att arbetstagaren klart har varit medveten om att beteendet skulle kunna leda till ett avslut av

anställningen. I sådana fall behöver det inte på det sätt som har gällt tidigare göras någon prognos om hur arbetstagaren kan förväntas fungera i sitt arbete framöver.

En lättnad i arbetsgivarens omplaceringsskyldighet i vissa fall

Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet inför en uppsägning påverkas inte i sig av ändringarna i LAS. En giltig uppsägning enligt 7 § andra stycket LAS förutsätter alltså – som tidigare – att det inte har varit skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren ett annat arbete hos sig.

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 arbetsgivaren ändå en skyldighet att försöka omplacera arbetstagaren, trots att omplacering av personliga skäl har skett tidigare. Enligt förarbetena ska frågan om det finns särskilda skäl avgöras utifrån en helhetsbedömning. Som exempel ges att det har gått lång tid sedan den tidigare omplaceringen ägde rum. Det 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 rekvisitetet särskilda skäl i 7 § andra stycket LAS.

Enligt 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 förarbetena 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 tidigare och alltså oberoende av om en berörd arbetstagare tidigare har omplacerats av personliga skäl eller inte.

Som den ändrade 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 uttalanden i förarbetena till ändringen mot att de personliga skälen bakom en tidigare omplacering i princip måste ha varit tillräckligt allvarliga för att motivera en giltig uppsägning för att omplaceringsskyldigheten ska falla bort i ett senare uppsägningsärende.

Enligt lagtexten verkar det sakna betydelse vilken typ av personliga skäl som har legat bakom den tidigare omplaceringen. En fråga som uppstår är om exempelvis en tidigare omplacering för att undvika uppsägning på grund av sjukdom innebär att omplaceringsskyldigheten faller bort i ett senare uppsägningsärende som har sin bakgrund i en annan typ av personliga skäl, exempelvis misskötsamhet som inte har någon koppling till sjukdomen. Frågan berörs inte i förarbetena. Möjligen kan det faktum att det handlar om olika kategorier av personliga skäl få betydelse vid bedömningen av om särskilda skäl gör att omplaceringsskyldigheten kvarstår trots den tidigare omplaceringen.

I vart fall till dess rättsläget har klarlagts av Arbetsdomstolen är det säkrast att som utgångspunkt hantera omplaceringsskyldigheten inför en uppsägning av personliga skäl enligt de principer som har gällt innan lagändringen. Bara när det står mer eller mindre klart att omständigheterna bakom en tidigare omplacering nått upp till saklig grund – eller sakliga skäl – bör frågan om omplacering i ett senare uppsägningsärende avseende samma arbetstagare kunna hoppas över. Den tidigare omplaceringen bör också ha sin bakgrund i liknande omständigheter som de som ligger bakom det senare uppsägningsärendet. Den tidigare omplaceringen bör inte heller ha skett alltför långt tillbaka i tiden.

Anställningen består inte under tvister om uppsägning och avskedande

Genom ändringar i 34 och 35 §§ LAS består inte längre anställningen 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 är det möjligt för arbetstagaren att få ett interimistiskt beslut om att anställningen ska bestå under tiden tvisten pågår.

Den praktiska konsekvensen av denna ändring är att arbetsgivaren aldrig behöver ha arbetstagaren kvar i anställning efter uppsägningstiden och därför slipper 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 finns kvar.

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.

Övergångsregler

Regleringen om skyddet för sysselsättningsgraden

I avsaknad av en särskild övergångsregel får vi utgå från att presumtionen enligt 4 a § LAS om att ett anställningsavtal är på heltid gäller även när anställningsavtalet har ingåtts före den 1 oktober 2022. Detsamma gäller rätten enligt samma paragraf för arbetstagaren att få besked om varför anställningsavtalet inte avser heltid.

Om en arbetstagare under perioden den 1 oktober 2022 – den 1 januari 2023 begär att få skälen till att en anställning inte avser heltid har arbetsgivaren tre månader i stället för tre veckor på sig att lämna beskedet.

Skyldigheten för arbetsgivaren att lämna erbjudande om omplacering till anställning på en lägre sysselsättningsgrad i turordning enligt 7 a § LAS liksom arbetstagarens rätt till omställningstid efter en sådan omplacering enligt 7 b § LAS gäller erbjudanden som lämnas från och med den 1 oktober 2022.

Särskild visstidsanställning

Det finns övergångsregler som syftar till att hantera situationen att en arbetstagare har eller har haft en anställning som har ingåtts enligt de tidigare gällande reglerna om AVA när de nya reglerna om SÄVA ska börja tillämpas, det vill säga den 1 oktober 2022. Övergångsreglerna ser olika ut beroende på vilken av arbetstagarens rättigheter som ska bedömas. Det finns övergångsregler som handlar om vad som ska gälla i fråga om konvertering av en pågående AVA till en tillsvidareanställning och om hur upparbetad tid i AVA ska tillgodoräknas arbetstagaren vid konvertering av en SÄVA som ingås efter den 1 oktober 2022. En annan övergångsregel handlar om hur tid i en pågående AVA ska tillgodoräknas arbetstagaren

som tid i SÄVA vid bedömningen av rätt till besked enligt 15 § LAS respektive företrädesrätt till en ny SÄVA enligt 25 § LAS.

I fråga om *konvertering till en tillsvidareanställning* gäller övergångsvis följande.

En AVA som har påbörjats före och fortfarande pågår den 1 oktober 2022 konverteras enligt äldre regler i LAS. Den här övergångsregeln blir bara aktuell att tillämpa när en AVA pågår den 1 oktober 2022 och samma anställning därefter överskrider gränsen för konvertering enligt äldre bestämmelser i LAS, det vill säga två år.

Fram till den 30 september 2022 gäller den särskilda konverteringsregeln för AVA i Allmänna bestämmelser, vilken innebär konvertering efter sammanlagt 18 månader. Det innebär att övergångsregeln om konvertering av en pågående AVA i praktiken bara blir aktuell att tillämpa när anställningen sammanhängande ska pågå i ytterligare minst sex månader efter den 1 oktober 2022. Upphör anställningen innan tvåårsgränsen nås blir den här övergångsregeln aldrig aktuell att tillämpa på den medarbetaren.

Om det inte pågår någon AVA den 1 oktober 2022 eller om en pågående AVA efter den 1 oktober 2022 avslutas utan att den har konverterats enligt äldre regler kommer frågan om *konvertering av en SÄVA* att avgöras enligt de nya reglerna. Övergångsreglerna säger i sådana fall att arbetstagaren får tillgodoräkna sig tidigare tid i AVA från och med den 1 mars 2022. Tid i AVA hos arbetsgivaren som tjänats in tidigare än den 1 mars 2022 ska inte beaktas.

Exempel 1: En medarbetare har en pågående AVA den 1 oktober 2022 och har vid den tidpunkten haft AVA-anställningar i sammanlagt ett år under de senaste två åren. Konvertering av den pågående anställningen ska ske enligt äldre regler i LAS. Anställningen konverteras om den pågår i mer än två år (730 dagar). Konvertering sker i så fall i exemplet runt månadskiftet september/oktober 2023.

Exempel 2: En medarbetare har haft en AVA från den 1 december 2021 till och med den 30 september 2022. En SÄVA påbörjas den 1 oktober 2022. Vid bedömningen av om SÄVA-anställningen ska konverteras ska tiden i AVA från den 1 mars – den 30 september 2022 men inte tidigare räknas med. Konvertering av en SÄVA kommer tidigast att bli aktuell runt månadskiftet februari/mars 2023, om arbetstagaren då har haft anställning i SÄVA i kombination med tidigare AVA i sammanlagt mer än tolv månader (360 dagar).

Exempel 3: Den pågående AVA-anställningen i exempel 1 avslutas den 31 maj 2023, det vill säga utan att någon konvertering har skett enligt äldre regler. Arbetstagaren påbörjar en SÄVA den 1 augusti 2023. Övergångsreglerna innebär att tid som arbetstagaren har tjänat in i AVA mellan den 1 mars 2022 – den 31 maj 2023 ska räknas med vid bedömningen av om konvertering av SÄVA-anställningen ska ske. Det innebär i exemplet att konvertering sker omedelbart.

Det finns ingen övergångsregel som ger svar på om en anställning som ingås före den 1 oktober 2022 men som ska tillträdas först efter det datumet ska ingås som en AVA eller en SÄVA. Vår bedömning är att det inte finns något lagstöd för att ingå avtal om SÄVA före den 1 oktober 2022. Avtal bör därför ingås som en AVA före den 1 oktober 2022 och därefter betraktas som pågående även om den ännu inte har tillträtts. Frågan om konvertering av den anställningen ska bedömas enligt äldre regler i LAS.

Vi avråder dock starkt från att innan den 1 oktober 2022 avtala om AVA med senare tillträdesdatum bara i syfte att undvika den kortare konverteringstiden för SÄVA. Det gör vi dels utifrån att rättsläget inte är helt klart, dels utifrån att det skulle kunna ses som ett kringgående av LAS skyddsregler att göra på det sättet.

I fråga om *rätten till besked enligt 15 § och företrädesrätt till en ny SÄVA enligt 25 §* gäller följande.

En AVA som pågår den 1 oktober 2022 ska från och med det datumet anses vara ingången som en SÄVA. I detta fall finns ingen begränsning bakåt i tiden när det gäller hur mycket tid i AVA som arbetstagaren får tillgodoräkna sig som tid i SÄVA. Det måste dock handla om *en och samma AVA*. Tid i annan AVA än den som faktiskt pågår den 1 oktober 2022 ska inte beaktas som tid i SÄVA vid bedömningen av arbetstagarens rättigheter enligt 15 och 25 §§. Den tiden i AVA betraktas i stället som ”vanlig” anställningstid.

Exempel 1: En medarbetare har en AVA den 1 augusti – den 30 november 2022. Hen har tidigare haft en AVA i mars 2022. Vid bedömningen av om medarbetaren har kvalificerat sig för rätt till besked enligt 15 § LAS och till företrädesrätt till en ny SÄVA enligt 25 § LAS ska all tid mellan den 1 augusti – den 30 november 2022 räknas *som tid i SÄVA*. Tiden i AVA från mars 2022 ska inte räknas med som tid i SÄVA (men väl som ”vanlig” anställningstid). I exemplet har arbetstagaren alltså tjänat in 120 dagar i SÄVA vid tillämpningen av 15 och 25 §§ LAS.

Exempel 2: En medarbetare har en AVA sedan den 1 januari 2022 och den pågår alltjämt den 1 oktober 2022. All tid i den pågående AVA-anställningen ska från den 1 oktober 2022 ses som tid i SÄVA vid tillämpningen av 15 och 25 §§ LAS. Det innebär att arbetstagaren i exemplet omedelbart vid den tidpunkten har kvalificerat sig för en rätt till besked enligt 15 § LAS och till företrädesrätt till en ny SÄVA enligt 25 § LAS (mer än nio månader eller 270 dagar i SÄVA).

Ändrade regler kring anställningens upphörande

Den ändrade reglerna kring anställningens upphörande ska tillämpas på sådana uppsägningar och avskedanden där förfarandet inför åtgärden har inletts den 1 oktober 2022 eller senare. Även om själva beslutet om uppsägning eller avskedande har skett efter den 1 oktober 2022 ska alltså äldre regler – exempelvis om kravet på saklig grund och om att

anställningen består under en uppsägningstvist – ändå tillämpas om ärendet har inletts före det datumet.

Med att ett ärende om uppsägning eller avskedande har inletts menas enligt förarbetena att det har gjorts en förhandlingsframställning eller att det har skett en underrättelse eller ett varsel om åtgärden. Att arbetsgivaren har påbörjat en utredning i det arbetsrättsliga ärendet innan den 1 oktober 2022 saknar alltså betydelse. Resulterar utredningen i att arbetstagaren varslas om uppsägning eller avskedande och det sker först efter den 1 oktober 2022 ska de nya reglerna tillämpas fullt ut.

En skyldighet att erbjuda inhyrd personal en tillsvidareanställning

Enligt 12 a § i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare (uthyrningslagen) ska ett kundföretag till ett bemanningsföretag under vissa förutsättningar erbjuda inhyrd personal en tillsvidareanställning. Så ska ske när en uthyrd arbetstagare 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 att tidsgränsen har uppnåtts och arbetstagaren ska ges skälig tid att ta ställning till det. Om arbetstagaren accepterar erbjudandet upphör anställningen hos bemanningsföretaget per automatik när anställningen hos kundföretaget tillträds.

Kundföretaget kan välja att inom en månad efter att tidsgränsen har uppnåtts i stället betala en ersättning till arbetstagaren motsvarande två aktuella månadslöner. Med aktuell månadslön avses den faktiska lön som arbetstagaren har hos bemanningsföretaget under placeringen hos kundföretaget vid den relevanta tidpunkten.

Den nya bestämmelsen är bara tillämplig i situationer där det handlar om uthyrning av arbetstagare enligt uthyrningslagen. Uthyrningslagen är tillämplig när en arbetstagare som är anställd av ett bemanningsföretag hyrs ut till ett kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. Med bemanningsföretag respektive kundföretag avses – lite förenklat – fysiska eller juridiska personer som hyr ut respektive hyr in arbetstagare i situationer där lagen är tillämplig.

Det ska noteras att uthyrningen inte behöver ha skett av ett och samma bemanningsföretag för att skyldigheten för kundföretaget att erbjuda en tillsvidareanställning ska uppstå. Det relevanta är hur länge den aktuella arbetstagaren har varit inhyrd och placerad på en och samma driftsenhet hos kundföretaget.

Begreppet driftsenhet har samma innebörd som i bland annat 22 § LAS.

Det framgår inte av förarbetena vad som avses med att arbetstagaren ska ha varit *placerad* på driftsenheten hos kundföretaget. Det får antas att det som avses är att arbetstagaren faktiskt har utfört arbete hos kundföretaget, inom ramen för ett avtal som kundföretaget har med bemanningsföretaget. Bara dagar och – i förekommande fall – sammanhängande perioder av uthyrning av samma arbetstagare för arbete under kundföretagets ledning och kontroll ska sannolikt räknas med när det ska bedömas om skyldigheten att erbjuda en tillsvidareanställning har uppstått.

Det finns inget krav på att den erbjudna tjänstens anställningsvillkor ska vara på viss nivå eller att tillträde ska ske inom viss tid. Villkoren får dock enligt förarbetena inte vara så dåliga att erbjudandet kan ses som oskäligt och lämnat i syfte att arbetstagaren ska tacka nej.

I förarbetena – men inte i lagtexten – sägs att kundföretaget ska anses ha fullgjort sina skyldigheter enligt 12 a § uthyrningslagen om arbetstagaren tackar nej till ett erbjudande om tillsvidareanställning. I sådana fall ska det inte finnas någon skyldighet att lämna ytterligare erbjudanden till samma arbetstagare, även om hen senare åter hyrs ut till företaget.

Det framgår inte av lagtexten eller klart av förarbetena om en betalning av två månadslöner på motsvarande sätt befriar kundföretaget från sina skyldigheter enligt 12 a § uthyrningslagen vid en senare uthyrning av samma arbetstagare till företaget. I förarbetena sägs bara att kundföretaget har fullgjort sina skyldigheter enligt 12 a § uthyrningslagen genom att betala två månadslöner. Huruvida det gäller även kundföretagets skyldigheter vid en senare uthyrning av samma arbetstagare framgår alltså inte. Rättsläget får betecknas som oklart.

Vid beräkningen av den tid under vilken arbetstagaren har varit placerad hos kundföretaget enligt 12 a § uthyrningslagen ska bara tid från och med den 1 oktober räknas med. Första gången det kan bli aktuellt att erbjuda inhyrd personal en tillsvidareanställning enligt paragrafen är alltså den 1 oktober 2024.