

Cirkulärnr: 1997:8
Diariernr: 1997/0056
P-cirknr: 1997-2:4
Nyckelord: Arbetsrätt, LAS
Handläggare: Göran Söderlöf
Lotta Kärger
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 1997-01-09
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Nya regler i arbetsrätten
Bilagor: SFS 1997:1424 och 1425

Personalpolitik: 1997-2:4

Nyckelord: Arbetsrätt, LAS

Förhandlingssektionen
Göran Söderlöf
Lotta Kärger

1997-01-09

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Nya regler i arbetsrätten

Riksdagen har den 12 december 1996 beslutat om vissa ändringar i lagen om anställningsskydd (LAS).

Propositionen "En arbetsrätt för ökad tillväxt" (1996/97:16) har som utgångspunkt att det för att nedbringa arbetslösheten är nödvändigt för Sverige att uppnå en stabil och god ekonomisk tillväxt.

Regeringen har framhållit att arbetsrätten måste förändras. Den skall ha en ändamålsenlig utformning och spegla en rimlig avvägning mellan arbetstagarens behov av skydd mot godtycklighet och diskriminering samt arbetsgivarens behov av att kontinuerligt anpassa sin organisation och arbetsstyrka till förändrade förutsättningar och behov. De arbetsrättsliga reglerna skall vara utformade så att de inte försvårar för arbetsgivare att expandera.

Förändringarna hör samman inte kommunernas önskemål om förändringar. De träffas i stället av den förstärkning av anställningsskyddet som genomförs bl a i form av en yttre gräns för vikariatsanställningar. Dessutom torde anställningsformen överenskommen visstidsanställning inte ha någon betydelse att tala om för kommunerna.

Sånär som på reglerna om lokala kollektivavtal – vilka träder i kraft först den 1 juli 1997 – införs den nya lagstiftningen den 1 januari 1997. Observera dock övergången till tillsvidareanställning för vikariatsanställda fr.o.m. år 2000.

Allmänna synpunkter

Förändringarna i anställningsskyddslagen kommer att medföra ökade krav på tydlighet från arbetsgivarens sida främst vad avser anställ-

ningsavtalet. För att klargöra anställningsform skall anställningsinformation enligt 6 a § LAS utfärdas så snart som möjligt efter det att anställningsavtalet ingåtts. Detta blir en handling som kommer att få en allt större betydelse i framtida rättstvister med anledning av de nya bestämmelserna i LAS som nu är aktuella.

Nu gällande kollektivavtalsbestämmelser, centralt och lokalt, har fortsatt giltighet tills dess andra träder i dess ställe.

Svenska Kommunförbundet har inbjudit till en konferens kring nyheterna i anställningsskyddslagen den 30 januari 1997 och den 13 februari 1997.

Lokala kollektivavtal

Enligt de nya reglerna skall avvikelser från anställningsskyddslagen kunna göras i samma utsträckning som i dag. Beträffande vissa regler slopas dock kravet på att kollektivavtalet skall ha slutits eller godkänts av central arbetsgivarorganisation. Detta gäller under förutsättning att det mellan parterna i andra frågor gäller kollektivavtal på central nivå eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller (dvs i avvaktan på att ett nytt avtal träffas). De regler som avses är de om tidsbegränsade anställningar i 5–6 §§, turordningsreglerna i 22 §, reglerna om företrädesrätt till återanställning m m i 25–27 §§ samt regeln om den närmare beräkningen av lön och andra förmåner under uppsägningstid enligt 12 § i LAS.

Lagtexten har utformats på ett sätt som är neutralt till frågan på vilken nivå inom en arbetstagarorganisation ett kollektivavtal i någon av dessa frågor skall träffas. Den lokala nivån utpekade inte men kravet på centralt avtal eller centralt godkännande tas bort. Det finns därför inget som hindrar att kollektivavtal i de nu aktuella frågorna även fortsättningsvis tecknas centralt. Det är den fackliga organisationen som i stadgar eller delegationsordning disponerar över på vilken nivå som kollektivavtal skall träffas. Det bör i detta sammanhang understrykas vikten av att företrädare för kommuner som önskar träffa överenskommelse på lokal nivå är uppmärksamma på frågan om arbetstagarorganisationens behörighet att träffa avtal. Detta för att försäkra sig om överenskommelsens giltighet. Med exempelvis Kommunal, SKTF och Lärarförbundet kan man även fortsättningsvis utgå från att ombudsman (lokal eller regional) har sådan behörighet.

I detta sammanhang bör observeras att det inte är möjligt att träffa lokalt kollektivavtal som innebär avvikelse från centralt kollektivavtal såvida detta inte uttryckligen medger sådan avvikelse (27 § MBL och § 3 KHA). Exempelvis medger bestämmelserna i AB 95 lokal avvikelse endast där så anges.

De nya reglerna om lokala kollektivavtal om avvikelser från LAS träder i kraft först den 1 juli 1997. Avsikten med denna senareläggning av

ikraftträdandet är att parterna på arbetsmarknaden skall få viss tid att anpassa sig till den nya ordningen.

Överenskommen visstidsanställning

Som tidigare gäller att tillsvidareanställning även fortsättningsvis skall vara huvudregel. En ny anställningsform har kommit till för att underlätta nyanställningar och väntas få betydelse framförallt för nyetabletrade och relativt små arbetsgivare. Anställningsformen omfattas av samma regler som övriga tidsbegränsade anställningsformer.

Till skillnad från andra former för tidsbegränsade anställningar behöver arbetsgivaren inte ange något särskilt skäl för att anställa på överenskommen visstid. Den överenskomna visstidsanställningen får för en och samma arbetstagare omfatta sammanlagt högst tolv månader under tre år. Om avtal träffas för kortare tid gäller detta ändå en månad. För att undvika missbruk får en arbetsgivare samtidigt ha högst fem personer anställda med denna anställningsform. Som arbetsgivare avses på vanligt sätt **hela** kommunen. Därför kan överenskommen visstidsanställning vara en anställningsform som är svår att tillgodogöra sig för kommunerna.

Som en följd av den nya anställningsformen upphävs också 14 § lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Paragrafen innehöll inskränkning i rätten att sluta avtal om anställning för begränsad tid.

Överenskommen visstidsanställning och ändringen i främjandelagen träder i kraft den 1 januari 1997.

Bortre gräns för vikariatsanställningar

Regeln i 5 § LAS tillförs ett nytt andra stycke med en bestämmelse om en bortre gräns för vikariat.

Regeln innebär att en arbetstagare som varit anställd som vikarie under mer än tre år inom en femårsperiod får en tillsvidareanställning. Bestämmelsen är utformad på så sätt att så snart tidsgränsen överskrids så övergår vikariatsanställningen automatiskt till en tillsvidareanställning. Arbetstagaren behöver alltså inte anmäla något anspråk på att få bli tillsvidareanställd. Observera att det hela tiden skall röra sig om vikariatsanställningar. Andra slags tidsbegränsade anställningar, såsom exempelvis för visst arbete, skapar ingen kvalifikationsgrund enligt denna bestämmelse.

Bestämmelsen omfattar samtliga vikariatsanställningar som arbetstagaren haft hos arbetsgivaren under en femårsperiod. Arbetstagaren har dessutom rätt att få tillgodoräkna sig vikariatsanställningar hos tidigare arbetsgivare i sådana situationer som kan få betydelse enligt 3 § LAS, exempelvis verksamhetsövergång enligt 6 b §.

Motivet för att införa den redovisade bestämmelsen har varit att undanröja den otrygghet som gällt för arbetstagare med upprepade vikariatsanställningar, s.k. rullande vikariat. Enligt regeringens mening bör

det betraktas som ett missförhållande med sådana anställningsförhållanden under långa tidsperioder.

6 a § LAS föreskriver skriftlig anställningsinformation i samband med anställningar som avses vara längre tid än en månad. Denna regel innebär att arbetsgivaren bl.a. skall ange vilken anställningsform som anställningsavtalet innebär. Framgent kommer det att bli än viktigare än tidigare att skriftligen, så snart anställningsavtalet träffats, informera arbetstagaren om anställningsform så att ingen tveksamhet uppstår om det är fråga om vikariat eller inte.

Regeln träffar alla som den 1 januari år 2000 är vikarier eller därefter får en vikariatsanställning och som under den senaste femårsperioden haft vikariatsanställningar omfattande sammanlagt tre år. Det är med tanke på att kvalifikationstiden redan börjat löpa viktigt att kommunerna redan nu börjar planera inför effekterna av lagändringen. Personalpool eller dylikt kan vara en organisationsförändring att fundera över.

Uppsägningstiderna i LAS blir enbart beroende av anställningstid

Enligt 11 § LAS i sin hittillsvarande lydelse är uppsägningstiderna beroende av både anställningstid och ålder. Enligt de nya reglerna skall minsta uppsägningstid för både arbetsgivare och arbetstagare vara en månad. Därutöver har arbetstagaren beroende på anställningstid rätt till uppsägningstid enligt följande:

- två månader vid minst två men kortare än fyra års sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren,
- tre månader vid minst fyra men kortare än sex års sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren,
- fyra månader vid minst sex men kortare än åtta års sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren,
- fem månader vid minst åtta men kortare än tio års sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren, och
- sex månader vid minst tio års sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren.

Begreppet anställningstid förändras inte. Det innebär t.ex. att det inte heller nu finns något krav på att anställningstiden skall vara sammanhängande, skall ha avsett enbart tillsvidareanställning eller att den ska hänföras till samma typ av arbete, viss förvaltning eller avse viss systerställningsgrad. Även reglerna om rätt att tillgodoräkna sig anställningstid från tidigare arbetsgivare enligt 3 § LAS kvarstår. Med arbetsgivare menas på den kommunala sektorn som hittills hela kommunen, eller som det kan uttryckas, den juridiska personen som är arbetstagarens motpart i anställningsavtalet.

Bestämmelsen är dispositiv. Detta innebär att de regler om avsteg från 11 § LAS som finns i våra kollektivavtal, t.ex. § 12 i AB 95 har fortsatt giltighet. Observera dock protokollsanteckningen i HÖK för Kommu-

nals medlemmar sysselsatta inom områden som tidigare reglerades av specialbestämmelserna till ABK, exempelvis vård och städpersonal, för vilka uppsägningstiderna enligt LAS gäller. Även arbetstagare med kortare anställningstid än ett år (jämför § 12 AB) omfattas av LAS uppsägningstider.

De nya uppsägningstiderna enligt 11 § LAS gäller enbart arbetstagare som ingått anställningsavtal fr.o.m. den 1 januari 1997.

Äldreavgångar

Regeln i 2 § femte stycket LAS som föreskriver att en central arbetstagarorganisation skall medge varje enskild uppsägning av äldre arbetstagare som sägs upp genom tillämpning av en s.k. avtalsturlista upphävs.

Orsak till att bestämmelsen avskaffas är att regleringen förlorat sin aktualitet i och med att reglerna om arbetslöshetsersättning och förtidspension ändrats.

Som en konsekvens härav upphävs också 7 a § främjandelagen fr.o.m. den 1 januari 1997.

Tiden för företrädesrätt till ny anställning förkortas men kvalifikationstiden förlängs

Enligt 25 § LAS har arbetstagare som blivit av med arbetet på där angivna grunder företrädesrätt till fortsatt anställning. Enligt hittillsvarande regler gäller denna företrädesrätt under ett år från den tidpunkt när uppsägning skedde eller, i fråga om tidsbegränsad anställning, besked om att anställningen inte kommer att förlängas lämnades och till dess att ett år förflutit från det att denna anställning har upphört. Enligt de nya reglerna skall tiden förkortas till nio månader. Motsvarande förkortning görs även för säsonganställning. Motiven för förkortningen är att en för lång företrädesrättsperiod kan innebära en risk att många arbetsgivare dröjer med att nyanställa.

Enligt de hittillsvarande reglerna är det under de senaste två åren som arbetstagaren får räkna anställningstid för att komma upp till den tid som fordras för rätt till företräde. Enligt de nya reglerna ska den tiden förlängas till tre år. För säsonganställda gäller fortfarande två år. Denna regel är dock försedd med en övergångsregel som innebär att för den som förvärvat företrädesrätt till återanställning före den 1 januari 1997 gäller 25 § i sin äldre lydelse.

Företrädesrätt för deltidsanställda

En helt ny lagbestämmelse införs fr.o.m. den 1 januari 1997 i anställningsskyddslagen, 25 a §, som innebär att arbetstagare med deltidsanställning under vissa förutsättningar får företräde till anställning med högre sysselsättningsgrad eller en heltidsanställning.

Den nya bestämmelsen är dispositiv. Avvikelse kan alltså göras helt eller delvis med stöd av kollektivavtal. Parterna på det kommunala och landstingskommunala avtalsområdet har redan träffat kollektivavtal om en bestämmelse avseende utökad sysselsättningsgrad för deltidsanställda. Bestämmelsen finns införd i AB 95 § 2 mom 7 som äger fortsatt giltighet tills parterna eventuellt överenskommer om annat.

Med tanke på den debatt som förevarit kring lagens bestämmelse och att förhandlingar pågår redogörs nedan för nya 25 a § LAS.

Motivet för att införa en regel som förbättrar deltidsanställdas möjligheter beskrivs i propositionen (1996/97:16) genom att regeringen pekar på att en stor del av de deltidsanställda, där kvinnorna utgör en stor majoritet, vill ha ett högre arbetstidsmått. Till den inställningen bidrar sannolikt redan genomförda försämringar i bestämmelserna om ersättning från arbetslöshetskassorna för deltidsarbetslösa.

Som en första förutsättning för rätt till företrädesrätt enligt den nya bestämmelsen gäller att den deltidsanställda skall ha anmält sitt önskemål om högre sysselsättningsgrad till arbetsgivaren. Något formkrav för en sådan anmälan finns inte i den nya lagbestämmelsen.

För det andra krävs att arbetsgivarens aktuella behov av arbetskraft skall kunna tillgodoses genom att en redan anställd arbetstagare får ökad arbetstid. Det rör sig alltså inte om en generell rätt att få öka sin arbetstid. Ett behov av ytterligare arbetskraft kan t.ex. uppstå p.g.a. nya arbetsuppgifter.

Det är också viktigt att påpeka att den nya bestämmelsen inte ger arbetstagersidan någon rätt att styra hur arbetsgivaren lägger upp sin verksamhet, t.ex. genom att kräva anställning med för arbetstagarna önskvärt arbetstidsmått. Inte heller ger bestämmelsen arbetstagersidan rätt att kräva att arbetstagare omplaceras så att deras önskemål tillgodoses.

För det tredje krävs enligt den nya bestämmelsen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för ett påstående att en arbetstagare inte har tillräckliga kvalifikationer. Begreppet "tillräckliga kvalifikationer" skall enligt lagmotiven ha samma innebörd som i 25 § LAS.

Den företrädesrätt som regleras i 25 a § påverkar inte rätten till sådan omplacering som regleras i 7 § andra stycket LAS. Man kan också säga att 7 § andra stycket går före 25 a § som i sin tur går före 25 § LAS.

Om flera arbetstagare anmält krav på företrädesrätt bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i var och ens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Upplysningar om detta cirkulär lämnas av Lars-Gösta Andrén, Ann Garö, Tom Höglund, Lotta Kärger, Anna Lind, Christina Madfors och Göran Söderlöf.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET

Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Göran Söderlöf

Bilagor

SFS 1997:1424 och 1425