

Arbetsgivarfrågor

Nr 14

Juni 2007

Ändringar i lagen om anställningsskydd m m

Riksdagen har fattat beslut om ändringar av anställningsskyddslagens regler om bl a anställningsformer per den 1 juli 2007. Därmed kommer de ändringar som den förra riksdagen beslutade om våren 2006, som var avsedda att träda i kraft den 1 juli 2007 (se Arbetsgivarcirkulär nr 10/2006), inte att träda i kraft.

Ändringar i lagen om anställningsskydd

Tidsbegränsade anställningar

Reglerna i LAS om tidsbegränsade anställningar är dispositiva, d v s kollektivavtalsparterna kan i avtal reglera dessa frågor mellan sig.

Tjänstemannaavtalen mellan Li och Sif, Sveriges Ingenjörer, Ledarna och HTF reglerar redan fullt ut vad som gäller beträffande tidsbegränsade anställningar. Ändringarna i LAS innebär därmed inte några förändringar på dessa områden.

Samma sak gäller på arbetarsidan avtalen med Svenska Livsmedelsarbetarförbundet, Hotell och Restaurangfacket (Serveringsavtalet) samt tre av avtalen med Handelsanställdas förbund (avtalet för lagerpersonal vid glassföretag, filial- och depålager samt direktsäljare, avtalet för äggförsäljningsfirmor och avtalet för ostföretag).

Butiksavtalet mellan Li och Handelsanställdas förbund hänvisar däremot till lagen om anställningsskydd. Därmed gäller fr o m den 1 juli 2007 följande på detta område:

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fem fall:

- allmän visstidsanställning
- vikariat
- säsongsarbete
- i fall då arbetstagaren har fyllt 67 år
- provanställning (de närmare förutsättningarna för provanställning regleras dock i punkt 3.1 i Butiksavtalet)

Allmän visstidsanställning är en anställningsform som kan användas oavsett skälet till att anställningen skall vara tidsbegränsad. Arbetsgivaren behöver med andra ord inte motivera varför anställningen skall vara tidsbegränsad. En allmän visstidsanställning kan inte föregås av en provanställning.

En allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning om en arbetstagare har haft allmän visstidsanställning hos samma arbetsgivare i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

Övergång till tillsvidareanställning - vikariat

På samma sätt som hittills gäller att den arbetstagare som har varit anställd som vikarie hos samma arbetsgivare i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod får en tillsvidareanställning. Den 1 januari 2008 ändras dock regeln så att arbetstagaren får en tillsvidareanställning redan efter sammanlagt två års vikariat under en femårsperiod. Denna ändring motiveras av önskemålet om enhetlighet med motsvarande regel för allmän visstidsanställning.

Kvalifikationstid och företrädesrätt till återanställning

Reglerna om företrädesrätt till återanställning ändras inte jämfört med de gällande reglerna. Detta betyder att kvalifikationstiden fortsättningsvis skall vara sammanlagt mer än tolv månaders anställning under de senaste tre åren.

Informationsskyldighet till föräldralediga

Regeln om information till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning ändras så att arbetsgivarens skyldighet att informera direkt till den föräldraledige om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar endast gäller om denne begär det.

Beräkning av anställningstid: Ingen extra anställningstid efter fyllda 45 år, inget extra skadestånd efter fyllda 60 år

Reglerna om tillgodoräknande av extra anställningstid i vissa situationer avskaffas från och med den 1 juli 2007 eftersom dessa bestämmelser kan diskriminera yngre arbetstagare i förhållande till äldre arbetstagare. En arbetstagare får därmed inte tillgodoräkna sig extra anställningstid efter det att denne fyllt 45 år i samband med beräkning av anställningstid vid

- turordning vid uppsägning,
- företrädesrätt till återanställning,
- företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad eller
- skadestånd enligt 39 § i lagen om anställningsskydd.

Extra skadestånd för den arbetstagare som fyllt 60 år får inte heller tillgodoräknas vid skadeståndberäkning enligt 39 § i lagen om anställningsskydd.

Ändringar i semesterlagen

2005 utvidgades rätten till föräldrapenning så att föräldrar till svårt sjukt barn under 18 år fick rätt till ett obegränsat antal dagar med tillfällig föräldrapenning. Regeringen anser att viss andel av dessa dagar skall vara semesterlönegrundande.

Den tid som en anställd är ledighet för vård av allvarligt sjukt barn då tillfällig föräldrapenning betalas ut ska vara semesterlönegrundande i den mån frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar. För ensamstående föräldrar är perioden 180 dagar.

Som en följd av de nya reglerna om tidsbegränsade anställningar i 5 § lagen om anställningsskydd ändras 5 § andra stycket i semesterlagen. Ändringen rör möjligheten att vid kortvarig tidsbegränsad anställning träffa avtal om att arbetstagaren inte ska ha rätt till semesterledighet. Någon ändring i sak är dock inte avsedd.

Övergångsregler

För arbetstagare som sagts upp före den 1 juli 2007 och vid bestämmandet av skadestånd med anledning av en dom som har meddelats före den 1 juli 2007 skall äldre bestämmelser gälla om beräkning av anställningstid och skadestånd. Slopandet av de gynnande reglerna för 45- respektive 60-åringar gäller således endast arbetstagare som sagts upp - eller beträffande vilken dom meddelats - den 1 juli 2007 eller senare.

I fråga om vikariatsregeln skall den äldre bestämmelsen gälla för vikariatavtal som ingåtts före den 1 januari 2008. Vid tillämpning av den nya regeln skall även anställningstid som vikarie före den 1 januari 2008 räknas med.

* * *

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida www.li.se.

Det finns möjlighet att få våra cirkulär i arbetsgivarfrågor snabbare via e-post. Kontakta Lotte Andersson på tel 08-762 65 18 eller maila till lotte.andersson@li.se och ange din mailadress.

Med vänlig hälsning

LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Lars Dicander