

CIRKULÄR

NYA REGLER I LAGEN OM ANSTÄLLNINGSSKYDD OCH HUVUDAVTAL SAMT OM OMSTÄLLNING

1 Bakgrund

Mellan Svenskt Näringsliv och LO har det sedan 2017 pågått förhandlingar, till vilka Förhandlings- och samverkansrådet Privattjänstemannakartellen (PTK) anslöt sig 2019, med målet att revidera delar av dagens regler gällande trygghet, omställning och anställningsskydd.

I oktober 2020 enades Svenskt Näringsliv och PTK dels om ett utkast till Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd (Huvudavtalet), dels en Principöverens-kommelse om parternas gemensamma krav på staten. I november 2021 enades Svenskt Näringsliv och LO om tre överenskommelser, dels utkast till Huvudavtal, dels Princip-överenskommelse om Parternas gemensamma krav på staten och slutligen utkast till Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare.

Riksdagen har i början av juni 2022 antagit regeringens proposition (Prop. 2021/22:176) "Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden" bl.a. innebärande ändringar i lagen om anställningsskydd (LAS). De nya lagreglerna börjar tillämpas den 1 oktober 2022.

Den 22 juni 2022 antog Svenskt Näringsliv, LO och PTK två i stort sett likalydande Huvud-avtal, ett mellan Svenskt Näringsliv och LO och ett mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Därefter avser förbundsparterna inom Svenskt Näringsliv, exempelvis Livsmedelsföretagen, anta detsamma i förhållande till de fackliga motparter som avser underteckna antagande-handlingen, vilket måste ske före den 1 oktober 2022 för att avtalet ska få full giltighet per den dagen.

Ovanstående innebär konkret att Livsmedelsföretagens medlemsföretag från den 1 oktober 2022 har nya regler att förhålla sig till i LAS och – under förutsättning att de fackliga motparterna undertecknar antagandehandlingen som förväntat - i det nya Huvudavtalet.

Detta cirkulär behandlar främst de förändringar som görs i LAS och via Huvudavtalet. Cirkuläret är uppdelat i två delar; först förändringarna i LAS och därefter reglerna i Huvudavtalet.

I samband med arbetsrättsreformen görs även förändringar rörande offentligt studiestöd samt omställnings- och kompetensstöd. Dessa förändringar och regler kommer dock att behandlas i ett separat cirkulär.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

1.1 Sammanfattning av arbetsrättsreformen – LAS och Huvudavtal

Arbetsrättsreformen innebär sammanfattningsvis att följande förändringar genomförs i författning/lag. *De förändringar som genomförs gäller från den 30 juni 2022 men börjar tillämpas först den 1 oktober 2022.*

- En uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl,
- Möjligheten att göra undantag från turordningen utökas,
- En anställning ska som huvudregel inte längre bestå under tvist om ogiltighet,
- Turordning och omställningstid ska införas vid omreglering till lägre sysselsättnings-grad,
- Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning vars användning begränsas i tid,
- Anställningsavtal ska anses gälla på heltid,
- Anställda hos bemanningsföretag får en utökad möjlighet till tillsvidareanställning hos kundföretag.

Arbetsrättsreformen innebär även sammanfattningsvis att följande arbetsrättsliga ändringar genomförs genom Huvudavtalet (Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd). *Bestämmelserna i Huvudavtalet ska tillämpas från och med den 1 oktober 2022.*

- En Huvudavtalsnämnd inrättas,
- Vad som ska anses utgöra sakliga skäl preciseras utifrån olika typsituationer,
- Det införs en möjlighet till kvarstående i anställning i visst fall,
- Möjligheten att göra undantag från turordningen utökas ytterligare i förhållande till anställningsskyddslagen,
- En kompletterande arbetslöshetsersättning införs som omfattar tid under vilken tvist råder om giltigheten av en uppsägning,
- I situationer som omfattas av lagen om uthyrning av arbetstagare ska kundföretag i förhållande till LO-förbund som antagit Huvudavtalet betala tre månadslöner.

2 En reformerad arbetsrätt

Syftet med lagändringarna är att uppnå ökad förutsebarhet. Detta skyddssyfte ska genom arbetsrättsreformen uppnås genom en kombination av anställningsskydd och ett omfattande system för kompetensutveckling och omställning, dvs ökad anställningsbarhet.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

2.1 En uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl (7 § LAS)

Sakliga skäl

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida krävs fram till i dag saklig grund. I och med ändringarna reformeras detta och saklig grund-begreppet ersätts med sakliga skäl.

För de arbetsgivare som är bundna av Huvudavtalet finns det särskilda bestämmelser om sakliga skäl som ska tillämpas istället för LAS 7 §, se avsnitt 3.2.

Förändringen innebär att det i förhållande till nuvarande ordning blir ändringar när det gäller uppsägning av personliga skäl. Någon ändrad innebörd av arbetsbrist som grund för uppsägning är inte avsedd. Det övergripande syftet med dessa ändringar är att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning ska föreligga. Detta syfte ska läggas till grund för tolkningen av lagbestämmelsen och den framtida rättsutvecklingen på området.

Liksom är fallet med saklig grund ska frågan om sakliga skäl avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelserna enligt anställningsavtalet eller inte. Fokus i prövningen ska således väsentligen ligga på frågan om arbetstagaren på ett allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet och om den anställda insett eller bort inse detta. Avgörandet ska grunda sig på en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter i fallet.

Vid helhetsbedömningen av huruvida det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet kan arbetstagarens personliga förhållanden, exempelvis ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning, vägas in liksom hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänsyn. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen.

Det ska, inom helhetsbedömningen eller på annat sätt, däremot inte beaktas om arbetstagaren har en stor försörjningsbörda eller att arbetsmarknaden är sådan att han eller hon på grund av personliga förhållanden kan ha svårt att hitta en ny anställning. Det ska inte heller göras någon prognos om huruvida arbetstagaren i framtiden skulle kunna tänkas komma att åsidosätta sina skyldigheter i anställningen eller inte.

Inom ramen för helhetsbedömningen kvarstår det principiella kravet, som tidigare uppställts rörande saklig grund vid personliga skäl, om att arbetsgivaren först ska ha vidtagit mindre ingripande åtgärder. Med mindre ingripande åtgärder avses exempelvis stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara och omplacering.

Omplaceringsskyldigheten har dock begränsats enligt vad som anges nedan.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Det kan antas medföra en ökad fokusering på frågan om arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av sina skyldigheter enligt anställningsavtalet och om han eller hon har insett eller bort inse detta. Den ändrade inriktningen på prövningen som detta innebär skapar ökad förutsebarhet.

Omplaceringsskyldighet (7 § 2 st LAS)

Enligt de nya reglerna ska en arbetsgivare som tidigare har genomfört eller erbjudit en omplacering enligt 7 § andra stycket LAS, på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Arbetsgivaren ska inte behöva erbjuda ytterligare omplacering om arbetstagaren fortsatt missköter sig. Detta gäller dock inte om särskilda skäl föreligger i det individuella fallet.

När en arbetstagare för *första gången* gör sig skyldig till ett brott mot anställningsavtalets förpliktelser, och en omplacering enligt 7 § andra stycket LAS aktualiseras, gäller fortsatt nuvarande regler. Grundläggande förutsättningar för en omplaceringsskyldighet är att det funnits lediga tjänster som arbetstagaren haft tillräckliga kvalifikationer för.

Om arbetsgivaren *tidigare* har genomfört eller erbjudit en omplacering ska arbetsgivaren som utgångspunkt anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet. Det avgörande är att arbetstagaren har fått klart för sig att erbjudandet lämnats för att undvika en uppsägning. Om arbetstagaren på nytt gör sig skyldig till brott mot anställningsavtalet av sådan allvarlig karaktär att avtalsbrottet kan läggas till grund för en uppsägning, ska arbetsgivaren normalt inte behöva erbjuda ytterligare en omplacering. Det kan alltså handla om återfall i samma typ av avtalsbrott eller att arbetstagaren bryter mot anställningsavtalet på något nytt sätt. Detta gäller dock inte om särskilda skäl föreligger. Ett exempel på särskilda skäl kan vara att en längre tid (väsentlig tidsrymd) förflutit sedan den första omplaceringen.

Vid tvist om ytterligare omplacering borde ha gjorts på grund av särskilda skäl, är det arbetstagaren som har att åberopa detta och styrka att sådana omständigheter föreligger. Arbetstagaren har också bevisbördan för att det funnits lediga tjänster som arbetstagaren haft tillräckliga kvalifikationer för samt ska styrka sådana omständigheter som gör att det framstår som övervägande sannolikt att omplaceringen hade avhjälpt det agerande som läggs arbetstagaren till last.

Övergångsbestämmelser

De nya reglerna ska gälla för frågor som gäller en uppsägning eller ett avskedande när en arbetsgivare den 1 oktober 2022 eller senare har sagt upp eller avskedat en arbetstagare, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsfram-ställning, en underrättelse eller ett varsel. Om en arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har sagt upp eller avskedat en arbetstagare, eller har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

en underrättelse eller ett varsel, gäller äldre föreskrifter fortfarande för frågor som har att göra med den uppsägningen eller det avskedandet.

2.2 Möjligheten att göra undantag från turordningen utökas (22§ LAS)

Alla arbetsgivare får utökade möjligheter att göra undantag vid arbetsbrist

I och med de nya reglerna utökas möjligheten att göra undantag från turordningen vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist. Alla arbetsgivare får från turordningen undanta högst tre arbetstagare vid uppsägning på grund av arbetsbrist. De undantagna ska enligt arbets-givarens bedömning vara av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Dessa personer ska ha företräde till fortsatt anställning. Begränsningen till tre personer gäller hela företaget och oberoende av hur många turordningskretsar som finns hos företaget.

För de arbetsgivare som är bundna av Huvudavtalet finns det ytterligare möjlighet att göra undantag från turordningen, se avsnitt 3.4. Huvudavtalets bestämmelser ersätter bestämmelserna i 22 § andra stycket LAS.

Möjligheten att göra undantag från turordningen gäller enligt samma principer som för det nuvarande tvåundantaget. Det är alltså inte möjligt att rättsligt angripa arbetsgivarens undantag i den meningen att handlandet strider mot LAS. En uppsagd arbetstagare kan alltså inte med framgång hävda att arbetsgivaren brutit mot turordningsreglerna därför att arbetsgivaren missbedömt en undantagen arbetstagares betydelse för den fortsatta verksamheten. Däremot kan arbetstagaren få undantaget rättsligt prövat om arbetsgivarens agerande är föreningsrättskränkande eller diskriminerande.

Om arbetsgivaren har gjort undantag vid en uppsägning med tillämpning av lagen, får inga nya sådana undantag göras vid en uppsägning som sker inom *tre månader* från det att den första uppsägningen skett. Det saknar betydelse hur många arbetstagare som undantogs i den första omgången.

De nya reglerna tillämpas om arbetsgivaren har begärt förhandling enligt MBL angående arbetsbristen den 1 oktober 2022 eller senare. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller fortfarande 22 § i den äldre lydelsen, om arbetsgivare före den 1 oktober 2022 har begärt förhandling. En arbetsgivare som vill utnyttja den utökade möjligheten att göra undantag från turordningen får alltså vänta med sin förhandlingsframställan till dess att de nya reglerna börjar tillämpas.

2.3 En anställning ska inte längre bestå under tvist om ogiltighet (34 § 2 st)



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

En anställning ska inte längre bestå under en tvist om ogiltighet. Ändringen innebär huvudsakligen att anställningen upphör efter uppsägningstidens utgång, även om det föreligger en tvist om uppsägningens giltighet. Även avstängningsförbudet i 34§ LAS försvinner.

För de arbetsgivare som är bundna av Huvudavtalet finns det dock regler om en möjlighet till kvarstående i anställningen i vissa fall, se avsnitt 3.3. Vidare finns det i Huvudavtalet bestämmelser om kompletterande arbetslöshetsersättning som omfattar tid under vilket tvist råder om giltigheten av en uppsägning, se avsnitt 3.5.

Om den anställda för en ogiltighetstalan och vinner i domstol kommer domstolen att undanröja uppsägningen. I så fall blir arbetsgivaren skyldig att retroaktivt betala lön och andra ersättningar. Om arbetsgivaren inte rättar sig efter en sådan dom upphör anställningen och arbetsgivaren åläggs att betala ytterligare skadestånd om 16 till 32 månadslöner beroende på hur länge den anställda varit anställd (39 § LAS).

2.4 Undantag för vissa fackliga förtroendemän (8 a § FML); anställningen består under tvist om uppsägning

Om de råder tvist om giltigheten av en uppsägning av en facklig förtroendeman består förtroendemannens anställning till dess att tvisten har slutligt avgjorts, om förtroendemannen är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Tvistefrågan ska gälla just giltigheten av uppsägningen och inte bara avse skadestånd.

Domstolen kan även vid avskedande, på begäran av en facklig förtroendeman, interimistiskt besluta att förtroendemannens anställning ska bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Även detta förutsätter att förtroendemannen är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

2.5 Det allmänna skadeståndet ska motverka lagstridiga uppsägningar och avskedanden (38 a § LAS)

I och med de nya reglerna höjs det allmänna skadeståndet vid felaktig/lagstridig uppsägning eller avskedande. Med beaktande av att anställningen inte består under en tvist om giltigheten av en uppsägning och att arbetstagaren inte kan få till stånd ett interimistiskt beslut om att anställningen ska bestå, vare sig vid uppsägning eller avskedande, höjs alltså nivåerna på de allmänna skadestånden,

I principöverenskommelsen var parterna överens om att vid en lagstridig/felaktig uppsägning bör det allmänna skadeståndet i normalfallet uppgå till 135 000 kronor, vid ett lagstridigt avskedande till 190 000 kr och där saklig grund för uppsägning förelegat men avsked vidtagits



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

till 90 000 kr. I lagförarbetena till nya lagreglerna anges inte några exakta belopp men beloppen i principöverenskommelsen kommer sannolikt ge Arbetsdomstolen viss initial vägledning.

2.6 Turordning och omställningstid ska införas vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad (7 a § LAS)

En arbetstagare som i en arbetsbristsituation tackar ja till ett omplaceringserbjudande som enbart innebär minskad sysselsättningsgrad har rätt till omställningstid innan en omplacering verkställs. Under omställningstiden har arbetstagaren rätt att behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden börjar löpa när arbetstagaren accepterar omplaceringserbjudandet. Tiden är lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock maximalt tre månader. Om arbetstagaren exempelvis tackar ja till erbjudandet den 3 februari löper den maximala omställningstiden till och med den 3 maj.

Bestämmelsen är semidispositiv på förbunds nivå, vilket innebär att centrala kollektivavtal med annan reglering om omställningstid gäller istället för lagen. Det går även att göra avvikelser genom lokalt avtal om det mellan parterna finns ett centralt kollektivavtal eller att det lokala avtalet har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

Bestämmelserna om turordning och omställningstid vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad bara ska gälla för omplaceringserbjudanden som lämnas från och med den 1 oktober 2022. För sådana omplaceringserbjudanden före den 1 oktober 2022 bör inga turordningsregler gälla och en arbetstagare som accepterar ett erbjudande har enligt lagen inte rätt till någon omställningstid (se dock regler i Serveringsavtalet och Butiksavtalet)

2.7 Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning vars användning begränsas i tid (för avtal med Handels)

I och med de nya reglerna ändras anställningsformen allmän visstidsanställning som i stället blir särskild visstidsanställning. Notera att för medlemmar i Livsmedelsföretagen detta endast gäller kollektivavtalen med Handelsanställdas förbund, eftersom frågan redan är reglerad i våra övriga avtal och dessa regleringar har företräde framför lagändringen. Sammanfattningsvis innebär förändringarna följande för företag som använder kollektivavtalen med Handelsanställdas förbund:

- Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning.
- Konvertering till tillsvidareanställning efter anställning i särskild visstid i mer än tolv månader under en femårsperiod eller i en kedja av tidsbegränsade anställningar (gäller



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

för kollektivavtalen avseende ostföretag respektive äggförsäljningsfirmor, se nedan vad som gäller för Butiksavtalet avseende konvertering).

- Företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning efter anställning i särskild visstid i sammanlagt mer än nio månader under en treårsperiod.
- Vid minst tre anställningar i särskild visstid under en och samma kalendermånad får arbetstagaren räkna även mellanliggande tid som anställningstid.
- Vikariat får inte användas i syfte att kringgå räkneregeln.

I Butiksavtalet finns en regel om konvertering till tillsvidareanställning, vilken har företräde fram LAS regel om konvertering. Det innebär att på Butiksavtalets område övergår en särskild visstidsanställning till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

2.8 Anställningsavtal ska anses gälla på heltid (4a § LAS)

Den nya bestämmelsen anger att anställningsskyddslagens utgångspunkt är att ett anställningsavtal avser heltid. Regeln om heltid begränsar dock inte avtalsfriheten. De som ingår ett anställningsavtal är även fortsättningsvis fria att avtala om vilken sysselsättningsgrad som ska gälla för anställningen. Någon rätt att kräva en heltidsanställning finns inte heller. Heltidspresumtionen gäller för alla anställningsavtal och innebär en anställning på heltid om inte något annat är avtalat.

En arbetstagare som anställts med en annan sysselsättningsgrad än heltid har rätt att få information från arbetsgivaren om skälet för detta. Skyldigheten för arbetsgivaren att informera gäller bara på arbetstagarens begäran. Informationen ska vara skriftlig och lämnas inom tre veckor från det att begäran görs. Vid en begäran om skriftlig information om skälet för deltid som arbetsgivaren får under perioden 1 oktober 2022 till den 1 januari 2023 har arbetsgivaren tre månader på sig att lämna information till arbetstagaren.

2.9 Anställda hos bemanningsföretag får en utökad möjlighet till tillsvidareanställning hos kundföretag (12 a § Uthyrningslagen)

En skyldighet för kundföretaget att erbjuda tillsvidareanställning

Enligt den nya bestämmelsen i lagen om uthyrning av arbetstagare (2012:845), ska ett kundföretag under vissa förutsättningar erbjuda en inhyrd arbetstagare en tillsvidareanställning hos kundföretaget. Skyldigheten uppkommer när arbetstagaren genom uthyrning har varit placerad hos kundföretaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

24 månader under en ramtid om 36 månader. Placeringen behöver inte ha varit sammanhängande utan kan ha varit uppdelad på flera perioder inom ramtiden.

Det kan noteras att arbetstagarens rättighet är en individuell rättighet som gäller även om arbetstagaren bytt arbetsgivare. En arbetstagare som varit uthyrd av flera olika arbetsgivare till samma driftsenhet på ett kundföretag får alltså tillgodoräkna sig all tid där vid beräkningen av om 24 månadersperioden är uppfylld.

Kundföretaget ska lämna erbjudandet om tillsvidareanställning senast en månad efter det att arbetstagaren har kvalificerat sig för ett erbjudande genom att dennes placeringstid har överskridit den angivna tidsgränsen. Kundföretaget får bestämma inom vilken tid som arbetstagaren måste svara på erbjudandet. Arbetstagaren ska få skäligt rådrum att ta ställning till erbjudandet, där en veckas svarsfrist normalt bör bedömas som tillräckligt.

Om arbetstagaren accepterar erbjudandet har ett anställningsavtal ingått. Kundföretaget har även fullgjort sin skyldighet om arbetstagaren tackar nej till erbjudandet. Något nytt erbjudande behöver då inte lämnas, även om arbetstagaren fortsätter att arbeta hos kundföretaget eller senare hyrs ut på nytt till kundföretaget.

Om arbetstagaren accepterar kundföretagets erbjudande om anställning ingås ett anställningsavtal mellan arbetstagaren och kundföretaget. Ingås ett avtal upphör arbetstagarens anställning hos bemanningsföretaget när anställningen hos kundföretaget tillträds. Anställningen upphör automatiskt vid tillträdet utan att arbetstagaren behöver säga upp anställningen och iaktta någon uppsägningstid. Även en tidsbegränsad anställning som inte kan sägas upp upphör automatiskt när anställningen hos kundföretaget tillträds.

Om en arbetstagare anmäler företrädesrätt till återanställning till samma tjänst som en inhyrd arbetstagare blir erbjuden med anledning av denna bestämmelse så kommer den inhyrda arbetstagarens rätt ha företräde.

Kundföretaget kan istället betala två månadslöner (12 a § uthyrningslagen)

Kundföretaget får välja att betala en ersättning till arbetstagaren motsvarande två aktuella månadslöner i stället för att erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning. Om företaget väljer detta alternativ, måste betalningen ske senast en månad efter det att arbetstagaren kvalificerat sig för ett erbjudande.

För de arbetsgivare som är bundna av Huvudavtalet i förhållande till LO-förbund gäller i stället att företaget ska betala tre månadslöner, se avsnitt 3.6. Notera att detta endast gäller i förhållande till LO-förbund, inte tjänstemannaförbund.

Med aktuell månadslön menas arbetstagarens faktiska månadslön som denne har när den är uthyrd till kundföretaget vid tidpunkten då han eller hon kvalificerar sig för ett erbjudande.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Slutligen kan det konstateras att kundföretag och bemanningsföretag kan utbyta relevant information om berörda arbetstagare när det rör sig om en personuppgiftshantering som är nödvändig för fullgörandet av rättsliga förpliktelser inom arbetsrätten. Detta innebär att man fritt kan utbyta information om uthyrda arbetstagare såväl mellan uppdragsgivare och bemanningsföretag som mellan olika uppdragsgivare och olika bemanningsföretag.

Kundföretagets skyldigheter enligt 12 a § gäller inte mot arbetstagare som hos bemanningsföretaget är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

3 Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

I detta avsnitt behandlas Huvudavtalet (också förkortat HA), främst Kapitel 3 (Anställningsskydd) samt Kapitel 2 avsnitt 4 (Kompletterande arbetslöshetsersättning).

3.1 En Huvudavtalsnämnd inrättas

Huvudorganisationerna (Svenskt Näringsliv, LO och PTK) har inrättat en nämnd som ska försöka att avge ett gemensamt yttrande i de fall en domstol begär ett yttrande om tolkningen av Huvudavtalets innehåll. Även en förbundspart som antagit Huvudavtalet kan begära yttrande från nämnden exempelvis under en pågående tvisteförhandling.

3.2 Vad som ska anses utgöra sakliga skäl preciseras utifrån olika typsituationer

3.2.1 Uppsägning av anställningsavtal från arbetsgivarens sida (2 § HA)

Av 7 § LAS framgår att en uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl, se avsnitt 2.1 ovan. Avsikten är inte att det ska föreligga någon skillnad mellan LAS och Huvudavtalet såvitt avser de allmänna utgångspunkterna för bedömningen av om sakliga skäl föreligger. Skillnaden mellan att tillämpa 7 § LAS eller Kapitel 3 §§ 3-6 i Huvudavtalet ligger istället i de preciseringar av vissa typsituationer som framgår av Huvudavtalet, enligt följande.

Bristande prestationer (3 § HA)

När fråga är om sakliga skäl i form av bristande prestationer ska det för att uppsägning ska kunna vidtas vara tydligt att prestationerna understiger vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med och/eller med beaktande av vad arbetstagaren anfört i samband med



anställningens ingående. Det ska inte vara fråga om en tillfällig underprestation. Vid en objektiv bedömning ska de krav som uppställts inte vara obefogade. Det sagda gäller dock inte bristande prestationer på grund av ålder, sjukdom eller funktionsnedsättning.

Samarbetssvårigheter (4 § HA)

När fråga är om sakliga skäl i form av samarbetssvårigheter ska det för uppsägning vara tillräckligt att samarbetssvårigheterna varit så svåra att de påverkat arbetsplatsen negativt och varit av en sådan karaktär att de måste åtgärdas. Uppsägning måste då framstå som den enda kvarvarande rimliga åtgärden.

Misskötsamhet (5 § HA)

När fråga är om sakliga skäl i form av misskötsamhet med avseende på arbets- eller ordervägran eller annan vägran att lyda arbetsgivarens instruktioner ska utgångspunkten vara att sakliga skäl föreligger om arbetstagaren fått en varning om att anställningen är i fara och fått skälig betänketid att efterkomma arbetsgivarens instruktioner. Det krävs inte att arbetstagarens vägran beror på en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar. Det avgörande är om det föreligger en vägran att lyda order, att följa anvisningar eller motsvara de eller ej, vilket i sig utgör ett brott mot förpliktelserna som följer av anställningsavtalet. Det bör också normalt bortses från om arbetstagaren har en lång anställningstid utan tidigare misskötsamhet. Då arbetsgivaren leder och fördelar arbetet och ansvarar för arbetsmiljön är arbets- eller ordervägran i grunden inte förenligt med förpliktelserna i anställningen.

Om arbetstagarens skäl för en vägran att lyda order eller anvisning undantagsvis ska tillmätas betydelse måste dessa skäl vara särskilt beaktansvärda och vid en intresse-avvägning framstå som viktigare än arbetsgivarens intresse av att verksamheten inte påverkas negativt.

Då misskötsamheten består i olovlig frånvaro eller sena ankomster, men inte är av sådan kvalificerad art som föranleder avsked, och beteendet trots att arbetsgivaren på ett tydligt sätt varnat om att anställningen är i fara upprepas ska det vid bedömningen om sakliga skäl föreligger bortses från om arbetstagaren har en lång anställning utan olovlig frånvaro eller sen ankomst. På samma vis ska det inte ske någon bedömning av om arbetstagaren i framtiden kan tänkas bättra sitt beteende eller inte. Det avgörande är huruvida det föreligger ett brott mot anställningsavtalet eller ej. I enlighet med hittillsvarande praxis ska det inte ses som misskötsamhet om det föreligger ursäktliga skäl för frånvaron eller de sena ankomsterna.

Då misskötsamheten består i brottslig handling på arbetsplatsen eller på annat vis i samband med utförande av arbete eller kopplat till tjänsten ska utgångspunkten vara att detta utgör avskedsgrund eller sakliga skäl för uppsägning. Detta gäller oavsett om den anställda har lång anmärkningsfri anställningstid. När det gäller en brottslig handling begången på arbetsplatsen eller på annat vis i samband med utförande av arbete eller kopplat till tjänsten ska denna kunna uppfylla kravet på sakliga skäl, även om den är av engångskaraktär. Det är frågan om ett brott mot anställningsavtalet förekommit eller ej som är avgörande för om sakliga skäl föreligger eller



ej. Arbetsgivaren ska kunna styrka att arbetstagaren agerat på ett sätt som i sig utgör en brottslig gärning.

Då misskötsamheten består i olika former av missbruk, inbegripet missbruk av alkohol, men som inte är att betrakta som sjukdom ska sådan misskötsamhet bedömas på samma sätt som annan misskötsamhet. Att en arbetstagare uppträder berusad på en arbetsplats som inte tillåter detta kan inte ses som mer ursäktligt än någon annan form av misskötsamhet, med mindre än att det är fråga om sjukdomstillstånd. Där missbruket inte är av sjukdomskaraktär bör situationen inte behandlas som sjukdomsfall utan som fall av misskötsamhet. En annan sak är att en arbetstagare kan vända sig till sin arbetsgivare med sina missbruksproblem utan att därmed riskera sin anställning.

Arbetsorder som inte behöver efterkommas och skydd för fackliga förtroendemän (6 § HA) Preciseringsarna i 3–5 §§ i detta kapitel har ingen påverkan på rättsgrundsatsen att en arbetstagare inte har skyldighet att efterkomma en arbetsgivares order om denna strider mot anställningsavtalet, lag eller mot goda seder. Detsamma gäller avseende det skydd som tillkommer fackliga förtroendemän eller skyddsombud genom gällande lag.

3.3 Det införs en möjlighet till kvarstående i anställningen i visst fall

Kvarstående i anställning i visst fall (7 § HA)

En arbetstagare som har sagts upp på grund av omständigheter som beror på sjukdom och som önskar kvarstå i anställning under tvistetiden ska underrätta arbetsgivaren om detta senast en vecka efter det att anställningen har sagts upp. Arbetstagaren har dock ingen *rätt* att kvarstå i anställningen. Det är således upp till respektive arbetsgivare att ta ställning till om denne ska bifalla en sådan begäran eller inte. Arbetsgivarens bedömning kan inte angripas rättsligt. Arbetsgivarens beslut ska kommuniceras arbetstagaren inom en vecka. Har en arbetsgivare bifallit en begäran att kvarstå i anställningen och domstolen finner att uppsägningen inte grundar sig på sakliga skäl ska utdömt allmänt skadestånd jämkas.

3.4 Möjligheten att göra undantag från turordning utökas ytterligare i förhållande till anställningsskyddslagen

Turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist (8 § HA)

Utgångspunkten i Huvudavtalet är att de lokala parterna vid aktualiserad personalinskränkning ska värdera arbetsgivarens krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske med avsteg från bestämmelserna i anställningsskyddslagen, dvs genom avtalsturlista.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Undantag från turordning utökas ytterligare i förhållande till LAS (9 § HA)
Av bestämmelsen framgår att arbetsgivaren får göra undantag från turordningen.
Bestämmelsen ersätter bestämmelsen i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen. En arbetsgivare som endast är bunden av Huvudavtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK ska således tillämpa denna undantagsregel för tjänstemän och undantagsregeln i 22 § andra stycket anställningsskyddslagen för arbetare.

Huvudavtalet innehåller fyra olika alternativa undantagsregler. Det står arbetsgivaren fritt att välja endera av de fyra alternativen. Gemensamt för de fyra alternativen är dock att de undantagna arbetstagarna enligt arbetsgivarens bedömning ska vara av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. De undantagna ska ha företrädesrätt till fortsatt anställning.

Alternativ 1

En arbetsgivare får från turordning vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta tre arbetstagare.

För en arbetsgivare som är bunden av såväl Huvudavtalet för arbetare och för tjänstemän innebär detta följande. Om arbetsgivarens omorganisation berör hela verksamheten får arbetsgivaren undanta tre arbetare och tre tjänstemän per driftsenhet.

Alternativ 2

Arbetsgivare som endast har en driftsenhet kan i stället för alternativ 1 undanta totalt fyra arbetstagare för samtliga avtalsområden.

Alternativ 3

Om fler driftsenheter sammanlagts till en gemensam turordning genom tillämpning av 22 § tredje stycket LAS, kan arbetsgivaren undanta tre arbetstagare plus en arbetstagare per driftsenhet som omfattas av sammanläggningen utöver den första driftsenheten, per avtalsområde.

För en arbetsgivare som har tre driftsenheter på samma ort och som är bunden av Huvudavtalet för tjänstemän innebär detta följande. Om arbetsgivarens omorganisation endast berör tjänstemän och arbetstagarorganisationen begär en gemensam turordning för samtliga enheter på orten äger arbetsgivaren undanta fem tjänstemän från turordning.

Alternativ 4

Alternativt får en arbetsgivare vid berörd driftsenhet och avtalsområde undanta 15 procent av de anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen. Undantag enligt detta alternativ får högst omfatta tio procent av de anställda vid berörd driftsenhet eller driftsenheter, per avtalsområde.

Med begreppet anställda som slutligen får avsluta sin anställning på grund av arbetsbristen avses samtliga anställda vilkas anställning avslutas på grund av arbetsbristen. Med detta avses utöver den som sägs upp av arbetsgivaren även den arbetstagare vars anställning på annat vis



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

upphör på grund av arbetsbristen, t.ex. där anställning avslutas genom individuell överenskommelse därom, genom tidigare pensionsavgång och dylikt.

För en arbetsgivare som är bunden av Huvudavtalet för tjänstemän innebär detta följande. Om arbetsgivarens omorganisation endast berör tjänstemän och arbetsgivaren avser att säga upp 40 anställda får arbetsgivaren undanta sex tjänstemän från turordningen.

Allmänt

Med avtalsområde avses i denna bestämmelse uppdelningen mellan arbetare och tjänstemän.

En uppsagd arbetstagare kan inte med framgång hävda att arbetsgivaren brutit mot turordningsreglerna därför att arbetsgivaren missbedömt en undantagen arbetstagares betydelse för den fortsatta verksamheten. Däremot kan arbetstagaren angripa undantaget genom att exempelvis påstå att arbetsgivarens agerande är föreningsrättskränkande eller diskriminerande.

Om arbetsgivaren har gjort undantag vid en uppsägning med tillämpning av Huvudavtalets undantagsmöjlighet, får inga nya sådana undantag göras vid en uppsägning på samma driftsenhet eller avtalsområde inom tre månader från det att den första uppsägningen skett. Det saknar betydelse hur många arbetstagare som undantogs i den första omgången. Det nu sagda gäller bara i fall där arbetsgivaren vid den tidigare arbetsbristuppsägningen faktiskt använt sig av möjligheten att undanta arbetstagare från turordningen.

3.5 En kompletterande arbetslöshetsersättning införs som omfattar tid under vilket tvist råder om giltigheten av en uppsägning (2 kapitlet Huvudavtalet)

En kompletterande arbetslöshetsersättning

TSL respektive TRR kan bevilja anställd som uppfyller vissa kvalifikationskrav kompletterande arbetslöshetsersättning. Arbetstagaren har då rätt till ersättning från en kompletterande arbetslöshetsersättning under tid som förhandling och rättslig prövning pågår efter det att anställningen upphört. Detta förutsätter att arbetstagaren är medlem i en arbetstagarorganisation som har antagit Huvudavtalet. För att en anställd ska erhålla kompletterande arbetslöshetsersättning krävs dessutom att den anställda har blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist och i rätt tid underrättat arbetsgivaren om ogiltigförklaring samt att frågan om uppsägningens giltighet är föremål för rättegång eller förhandling MBL eller kollektivavtal.

Rätten till ersättning förutsätter inte att arbetstagaren är ansluten till inkomstbortfallsförsäkringen. Ersättningen beräknas utifrån att ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen i arbetslöshetsförsäkringen erhålls men täcker inte upp avsaknad av inkomstbortfallsförsäkring.



LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Om den anställda har framgång med en ogiltighetstalan och domstol undanröjer uppsägningen blir arbetsgivaren skyldig att retroaktivt betala lön och andra ersättningar och arbetstagarens blir då skyldig att återbetala den uppburna arbetslöshetsersättningen till TRR eller TSL. Den kompletterande arbetslöshetsersättningen utges ej vid uppsägning på grund av arbetsbrist som angrips enbart därför att den strider mot turordningsregler.

3.6 I situationer som omfattas av lagen om uthyrning av arbetstagare ska kundföretag i förhållande till LO förbund som antagit Huvudavtalet istället betala tre månadslöner

Kundföretaget ska betala tre månadslöner (§ 10 HA - gäller endast LO förbund). Bestämmelsen i § 10 innehåller en avvikelse i förhållande till lagen om uthyrning av arbetstagare (2012:845), se avsnitt 2.9, på så sätt att ett kundföretag som väljer att betala en ersättning till arbetstagaren istället för att erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning ska betala tre månadslöner istället för lagens angivna två månadslöner. Bestämmelsen gäller endast kundföretag som är bundna av kollektivavtal i förhållande till LO-förbund som antagit Huvudavtalet.

3.7 Övergångsbestämmelser

Bestämmelserna i Huvudavtalet ska tillämpas från och med den 1 oktober 2022.

Bestämmelserna i kap. 3 i Huvudavtalet (avseende bl.a. saklig grund och rätt att kvarstå i anställning) ska tillämpas om en arbetsgivare den 1 oktober 2022 eller senare har sagt upp eller avskedat en arbetstagare om inte arbetsgivaren före den 1 oktober 2022 har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller bestämmelserna om en arbetsgivare den 1 oktober 2022 eller senare har begärt förhandling enligt MBL i den frågan.

Vid frågor kontakta Livsmedelsföretagens medlemsrådgivning på telefon 08-762 65 50 eller e-post radgivning@li.se



LIVSMEDELSFÖRETAGEN