

Arbetsgivarfrågor

Nr 10

Juni 2006

Ändringar i anställningsskyddslagen (LAS) och föräldraledighetslagen

Riksdagen beslutade den 18 maj 2006 om ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen. Vissa ändringar träder i kraft redan den 1 juli 2006, andra först den 1 juli 2007.

Ändringar som träder i kraft den 1 juli 2006

Anställningsskyddslagen

Arbetsgivarens skyldighet att ge skriftlig information till anställda utökas (6 c § LAS)

Nuvarande 6 a § LAS, som ger arbetsgivaren en skyldighet att skriftligen informera arbetstagaren om villkoren för anställningen, skall upphöra att gälla. I stället införs en ny paragraf (6 c §) enligt vilken arbetsgivaren skall lämna information till nyanställda om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. De i lagen uppräknade villkoren är endast exempel och utgör de villkor som informationen åtminstone skall innehålla. Våra blanketter Anställningsbekaftelse-Tjänstemän respektive Anställningsbekaftelse-Arbetare täcker in villkoren. Om anställningen är kortare än tre veckor (förut gällde tidsgränsen en månad) behöver arbetsgivaren inte lämna någon information. I fråga om vilka arbetsuppgifter som anställningen avser skall informationen innehålla såväl en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter som yrkesbenämning eller tjänstetitel.

Informationsskyldigheten till utstationerade arbetstagare (utomlands) utvidgas och preciseras (6 d § LAS).

Arbetsgivaren skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och lediga provanställningar (6 f § LAS).

Informationen behöver som huvudregel inte lämnas direkt till arbetstagaren utan det är tillräckligt att den lämnas på ett generellt sätt och är tillgänglig för de anställda som arbetar i arbetsgivarens lokaler eller regelmässigt finns där någon del av arbetstiden. Informationen kan lämnas på anslagstavlor, i interna informationsblad eller i en personaltidning eller på intranät. Till föräldralediga med tidsbegränsad anställning skall informationen däremot lämnas personligen. Informationen kan lämnas muntligen eller skriftligen, exempelvis genom att personaltidning eller informationsblad sänds till den föräldralediges hemadress eller via e-post.

Uppsägningstid för föräldraledig arbetstagare

För arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 § eller 5 § föräldraledighetslagen införs en särskild regel i 11 § LAS enligt vilken uppsägningstiden vid uppsägningar på grund av arbetsbrist börjar löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet efter avslutad ledighet. Om arbetstagaren inte återgår i arbete vid den ursprungligen planerade tidpunkten, exempelvis på grund av sjukdom eller förlängd föräldraledighet, börjar uppsägningstiden att löpa vid den tidpunkt då arbetstagaren skulle ha återupptagit arbetet enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

Övergångsregler m m

För anställningsavtal som ingåtts före den 1 juli 2006 skall bestämmelsen om skriftlig information i den upphävda 6 a § tillämpas i stället för de nya bestämmelserna i 6 c-e §§. Bestämmelserna i 6 c–e §§ får ersättas av kollektivavtal som har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas än som följer av vissa angivna EG-direktiv. Även de nya reglerna om tidpunkten när uppsägningstiden börjar löpa för vissa föräldralediga kan ersättas av kollektivavtal som har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation.

Föräldraledighetslagen

Kvalifikationstid

Kvalifikationstiden för rätt till föräldraledighet slopas.

Förbud mot missgynnande

Ett förbud mot missgynnande av arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet införs i föräldraledighetslagen (16 §). Förbudet gäller under rekrytering, vid anställning, beslut om befordran eller utbildning till befordran, beslut om, eller vidtagande av, åtgärd som rör annan utbildning, yrkesvägledning eller yrkespraktik, tillämpande av löne- eller andra anställningsvillkor, ledning och fördelning av arbetet, uppsägning, avsked, permittering eller vidtagande av annan ingripande åtgärd.

Med löne- eller andra anställningsvillkor menas förmåner som utges till följd av lag, kollektivavtal, anställningsavtal och ensidigt utgivna förmåner. Innebörden av förbudet i denna del är att en föräldraledig normalt skall ha samma allmänna löneutveckling och villkor i övrigt under föräldraledigheten som när arbetstagaren arbetar enligt sin normala arbetstid. Avsikten är att den föräldraledige inte under ledigheten skall tappa i lönehänseende i förhållande till arbetskamrater eller i förhållande till hur löneutvecklingen kan antas skulle ha varit om ledigheten inte tagits ut. Den som regelmässigt erhållit goda löneökningar skall kunna räkna med att lönesättningen sker på samma sätt under föräldraledigheten. Arbetstagaren har ingen rätt till viss löneutveckling men lagen ger arbetstagaren en rätt att inte missgynnas av skäl som har samband med föräldraledighet. Ett missgynnande kan således föreligga om arbetstagaren gått miste om en förmån eller en löneutveckling som arbetstagaren haft befogad anledning att räkna med.

Arbetsgivaren får i princip inte avbryta en provanställning, eller välja att inte låta en sådan anställning övergå i en tillsvidareanställning, av skäl som har samband med föräldraledighet.

I fråga om orsakssambandet mellan missgynnandet och föräldraledigheten gäller att ledigheten inte behöver vara det enda, eller ens det viktigaste, skälet till missgynnandet. Om föräldraledigheten är en av flera orsaker till missgynnandet föreligger ett orsakssamband.

En uppsägning eller ett avskedande som sker enbart av skäl som har samband med föräldraledighet skall ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det.

Undantagsregeln

Förbudet mot missgynnande gäller inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av föräldraledigheten. Så är fallet om en viss följd eller effekt av ledigheten inte går att undvika utan att den ledige arbetstagaren behandlas mer gynnsamt än andra arbetstagare på ett sätt som kan uppfattas som orättvist mot dessa eller som annars framstår som orimligt eller uppenbart omotiverat. Exempel på situationer när ett missgynnande är en nödvändig följd av ledigheten är att lönen uteblir eller re-

duceras om arbetstagaren är helt eller delvis föräldraledig och att ob-tillägg eller skift-tillägg faller bort om arbetstagaren inte längre arbetar på obekväm tid eller i visst skift.

Skall en kortare tidsbegränsad anställning tillsättas och en sökande förklarar att han eller hon avser att ta ut föräldraledighet som skall pågå hela eller en stor del av anställningen är det normalt inte meningsfullt att den arbetssökande skall kunna göra anspråk på arbetet. I en sådan situation bör det kunna anses att det är en nödvändig följd av ledigheten att den arbetssökande nekas anställningen. Att arbetsgivaren blir tvungen att anställa en vikarie är dock inte en omständighet som typiskt sett ger arbetsgivaren rätt att neka en arbetssökande anställning. Anställningens och ledighetens längd liksom möjligheterna för mindre arbetsgivare att parera förändringar i arbetsstyrkan bör kunna vägas in i bedömningen.

Övergångsregler m m

Några särskilda övergångsregler finns inte. Reglerna tillämpas även beträffande anställningar som ingåtts före den 1 juli 2006. Den närmare tillämpningen av förbudet mot missgynnande behandling i 16 § får bestämmas i kollektivavtal som slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation.

Ändringar som träder i kraft den 1 juli 2007

Anställningsskyddslagen

Färre former för tidsbegränsad anställning

Ändringarna innebär att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

- för fri visstidsanställning
- för vikariat
- med arbetstagare som fyllt 67 år
- för provanställning i högst sex månader.

För en arbetstagare som under en femårsperiod varit anställd hos arbetsgivaren i fri visstidsanställning, inklusive eventuell provanställning, i sammanlagt mer än 14 månader, eller som vikarie i sammanlagt mer än tre år, övergår anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning.

Skyldigheten att lämna skriftlig information enligt 6 c § ändras så att arbetsgivaren vid anställning för begränsad tid skall ange vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser. Arbetsgivaren skall också inom tre veckor efter en arbetstagares begäran lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid.

Företrädesrätt till återanställning

Företrädesrätt till återanställning inträder om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren.

Övergångsregler m m

Ändringarna gäller anställningar som ingås den 1 juli 2007 eller senare. För tidsbegränsade anställningar som ingåtts före den 1 juli 2007 gäller de tidigare bestämmelserna om tillåtna anställningsavtal, hur länge de får pågå, konsekvenserna av att dessa överträds, reglerna om intjänande av företrädesrätt m m. Vid beräkning av om anställningstid som vikarie hos arbetsgivaren sammanlagt uppgått till mer än tre år under de senaste fem åren skall anställningstid som vikarie såväl före som efter den 1 juli 2007 beaktas. Vid beräkning enligt de nya reglerna av anställningstid för bedömning av om företrädesrätt till återanställning intjänats skall även tid före den 1 juli 2007 beaktas.

De nya reglerna om anställningsformer och om intjänande av företrädesrätt till återanställning är möjliga att ersätta med regler i centralt träffat eller godkänt kollektivavtal eller i ett lokalt kollektivavtal om det mellan parterna gäller ett centralt träffat eller godkänt kollektivavtal i andra frågor. Den nya regeln om information om sammanlagd anställningstid är inte avtalsbar.

* * *

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

Det finns möjlighet att få våra cirkulär i arbetsgivarfrågor snabbare via e-post.
Se cirkulär nr 3/2006.

Med vänlig hälsning
Livsmedelsföretagen

Lars Dicander