

UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 22:29
Diariernr: SKR2022/00056
Handläggare: Tommy Larsson
Ämnesord: Anställningsskydd, LAS, Allmänna bestämmelser, AB
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen
Extern medverkan: -
Datum: 2022-09-08
Mottagare: Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Ändringar i anställningsskyddslagen och Allmänna bestämmelser den 1 oktober 2022
Ersätter: Cirkulär 22:12
Bilagor: PM – Ändringar i anställningsskyddslagen och Allmänna bestämmelser den 1 oktober 2022

Sammanfattning

Den 8 juni 2022 beslutade riksdagen om ändringar i bland annat anställningsskyddslagen med bakgrund i den så kallade januariöverenskommelsen från 2019 mellan Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Centerpartiet och ursprungligen även Liberalerna. De ändrade reglerna ska börja tillämpas den 1 oktober 2022. Samtidigt sker vissa ändringar i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser med koppling till ändringarna i anställningsskyddslagen.

I cirkuläret och den bilagda promemorian beskrivs de viktigaste ändringarna med fokus på tillämpningsfrågor som kan tänkas uppstå när de nya och ändrade bestämmelserna träder i kraft. Cirkuläret ersätter cirkulär 22:12.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

CIRKULÄR 22:29

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Tommy Larsson

Kommunstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona - Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik

Ändringar i anställningsskyddslagen och Allmänna bestämmelser den 1 oktober 2022

Den 1 oktober 2022 ska ett antal nya och ändrade bestämmelser i anställningsskyddslagen (LAS) börja tillämpas. Ändringarna har sin bakgrund i det så kallade januariavtalet från 2019 mellan Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Centerpartiet och ursprungligen även Liberalerna. Utformningen av de nya och ändrade bestämmelserna bygger på en överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och PTK som sedermera också flertalet LO-förbund har anslutit sig till.

Genom ändringarna i LAS ges arbetstagare ett visst skydd vid förändringar av sysselsättningsgraden i befintliga anställningar. Erbjudanden om omplacering till arbete med lägre sysselsättningsgrad ska under vissa förutsättningar lämnas i turordning och arbetstagaren kan ha rätt att behålla sin sysselsättningsgrad och andra villkor en tid efter omplaceringen. Det införs vidare en presumtion om att ett anställningsavtal avser heltid och arbetsgivaren måste på arbetstagarens begäran lämna besked om varför en anställning inte är på heltid.

Ändringarna innebär också ett stärkt skydd för arbetstagare med särskild visstidsanställning (SÄVA). Särskild visstidsanställning motsvarar den form av tidsbegränsad anställning som innan lagändringen har benämnts allmän visstidsanställning (AVA). En SÄVA konverteras till en tillsvidareanställning efter tolv månaders anställning under i övrigt samma förutsättningar som har gällt för AVA. Tid i SÄVA ger dessutom arbetstagaren en rätt till besked om att en tidsbegränsad anställning upphör samt en företrädesrätt till en ny ledig SÄVA redan efter nio månaders anställning inom en treårsperiod. Tid mellan SÄVA-anställningar ska under vissa förutsättningar räknas som anställningstid i SÄVA.

Därutöver sker vissa justeringar i LAS när det gäller förutsättningarna för att säga upp en arbetstagare av personliga skäl. Begreppet saklig grund byts ut mot sakliga skäl och arbetsgivarens omplaceringskyldighet kan falla bort om omplacering av samma arbetstagare tidigare har skett av personliga skäl. Arbetstagare kommer inte längre att ha rätt att kvarstå i anställning

under tiden en tvist om det giltiga i en uppsägning eller ett avskedande pågår.

Den 1 oktober 2022 börjar också vissa ändringar i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) med koppling till ändringarna i LAS att börja tillämpas.

I bilagda promemoria redogörs för de viktigaste ändringarna i LAS och AB med fokus på de tillämpningsfrågor som kan tänkas uppstå i verksamheter som bedrivs av kommuner, regioner och företag anslutna till Sobona. I promemorian berörs också en ny reglering i lagen om uthyrning av arbetstagare som kan innebära en skyldighet för kundföretag att erbjuda inhyrd personal en tillsvidareanställning. I promemorian berörs inte de ändringar i LAS som handlar om vilken information som ska lämnas till en arbetstagare i samband med att ett anställningsavtal ingås. I den delen hänvisas till cirkulär 22:21 - Ändringar i LAS och vissa andra lagar med anledning av arbetsvillkorsdirektivet.

Sveriges Kommuner och Regioner
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Tomas Björck

Tommy Larsson

Bilaga:
PM – Ändringar i anställningsskyddslagen och Allmänna bestämmelser
den 1 oktober 2022