

Bilagor

- Bilaga 1 Sammanställning över nuvarande lagstiftning,
LAS-utredningens förslag och mina förslag
- Bilaga 2 Mina förslag till nya lagtexter

Bilaga 1

Regel	Nuvarande lagstiftning	LAS-utredningens förslag	Mitt förslag
<i>Tidsbegränsningsgrunder</i>	1. Vikariat 2. Allmän visstidsanställning (AVA) 3. Säsongsanställning	<i>Inget förslag</i> till ändring	En enda tidsbegränsningsgrund – <i>visstidsanställning</i>
<i>Konvertering av tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning</i>	1. Vikariat i sammanlagt mer än <i>två</i> år under <i>fem</i> år 2. AVA i sammanlagt mer än <i>två</i> år under <i>fem</i> år 3. AVA i sammanlagt mer än <i>två</i> år i en ”kedja” av tidsbegränsade anställningar	<i>Inget förslag</i> till ändring	En enda konverteringsregel – sammanlagd tidsbegränsad anställning i mer än <i>tre</i> år under <i>fem</i> år
<i>Företrädesrätt till återanställning</i>	1. Sammanlad anställning om mer än <i>tolv månader</i> under <i>tre</i> år 2. Vid säsongsanställning är kvalifikationstiden mer än <i>sex månader</i> under <i>två</i> år	1. Nuvarande regler för företrädesrätt i allmänhet och för säsong 2. Därutöver sammanlagd AVA i mer än <i>nio månader</i> under <i>tre</i> år	Sammanlagd anställning om mer än <i>sex månader</i> under <i>två</i> år

Regel	Nuvarande lagstiftning	LAS-utredningens förslag	Mitt förslag
<i>Företrädestiden</i>	Fr.o.m sista månaden på den tidsbegränsade anställningen och t.o.m. nio månader efter anställningens avslutande	Vid AVA ska företrädesrätten också gälla till tillsvidareanställning och provanställning under anställningstiden I övrigt som nuvarande regler	I och med att företrädesrätten förvärvas gäller den till tillsvidareanställning också under anställningstiden samt t.o.m. nio månader efter anställningens upphörande
<i>Provanställning</i>	Högst sex månader	<i>Inget förslag till ändring</i>	Provanställning <i>avskaffas</i> som särskild anställningsform
<i>Uppsägning av tidsbegränsad anställning</i>	Ingen uppsägningsregel i lagen. Avtal kan reglera uppsägningsmöjlighet	<i>Inget förslag till ändring</i>	Lagreglerad möjlighet för såväl arbetsgivare som arbetstagare att säga upp visstidsanställning i förtid. Ej krav på saklig grund om arbetstagen har varit anställd högst sex månader under två år. Arbetstagarens uppsägningsrätt kan ej avtalas bort
<i>Uppsägning vid "arbetsbrist"</i>	Begreppet arbetsbrist omfattar alla "verksamhetsskäl" till förändring	<i>Inget förslag till ändring</i>	<i>Inget förslag till ändring i sak.</i> Däremot föreslås att begreppet <i>verksamhetsskäl</i> används i lagtexten

Regel	Nuvarande lagstiftning	LAS-utredningens förslag	Mitt förslag
<i>Grunderna för indelning i turordningskrets</i>	- Drifsenhet (adressprincipen) - Avtalsområde	<i>Inget förslag till ändring</i>	- <i>Antingen adressprincipen eller verksamhetsprincipen</i> - Avtalsområde tas bort som indelningsgrund
<i>Gemensam turordning</i>	Ortsregeln – om facket begär gemensam turordning för flera verksamheter inom <i>en ort</i>	Ortsregeln avskaffas	<i>Inget förslag till ändring</i>
<i>Åldersregeln vid turordning</i>	Om flera arbetstagare har samma anställningstid, har den som är äldre företräde	Åldersregeln avskaffas	Åldersregeln avskaffas
<i>Undantag vid turordning</i>	Arbetsgivare som har högst <i>tio</i> anställda kan undanta två personer	Alla arbetsgivare kan undanta <i>fem</i> personer. ”Karenstid” om <i>tre månader</i>	Alla arbetsgivare kan undanta <i>tre</i> personer. ”Karenstid” om <i>tre månader</i>
<i>Kompetensbegreppet vid turordning</i>	Tillräckliga kvalifikationer (= minimikraven vid en nyanställning)	Kvalifikationer (ingen upplärning eller utbildning)	<i>Inget förslag till ändring i sak. Kompetensbegreppet ändras till nödvändiga kvalifikationer</i>

Regel	Nuvarande lagstiftning	LAS-utredningens förslag	Mitt förslag
<i>Förhållandet mellan turordning och omplacering vid arbetsbrist</i>	Det exakta förhållandet mellan turordning och omplacering är oklart	<i>Inget förslag</i> till ändring eller klargörande	Lagtexten klargör att omplacering inom ramen för arbetstagarens anställningsavtal "tar över" turordningen
<i>Uppsägning av personliga skäl</i>	Saklig grund	<i>Inget förslag</i> till ändring	<i>Inget förslag</i> till ändring i sak. Förtydligad lagtext vad gäller förstärkt anställningsskydd
<i>Anställningens bestånd/upphörande vid uppsägningstvist</i>	Enligt huvudregeln består anställningen under tvistetiden. Arbetsgivaren kan begära interimistiskt förordnande	Anställningen upphör vid utgången av uppsägningstid. Arbetsgivaren kan begära interimistiskt förordnande	Anställningen består under tvistetiden. Antingen införs en <i>tolvmånadersregel</i> eller så betraktas lön under tvistetid, som överstiger uppsägningstid, som <i>rättegångskostnad</i> , med en särskild bedömningsregel
<i>Ogiltigförklaring av uppsägning</i>	En icke sakligt grundad uppsägning kan ogiltigförklaras	En icke sakligt grundad uppsägning genomförd av en arbetsgivare som har högst 15 anställda, kan <i>inte</i> ogiltigförklaras	<i>Inget förslag</i> till ändring

Regel	Nuvarande lagstiftning	LAS-utredningens förslag	Mitt förslag
<i>Skadeståndskrav vid uppsägning</i>	Allmänt skadestånd för kränkning och ekonomiskt skadestånd för förlust av lön (takbelopp 39 §)	Allmänt skadestånd för kränkning och ekonomiskt skadestånd för förlust av lön, minst åtta månadslöner för arbetsgivare som har högst 15 anställda (se ovan)	<i>Inget förslag till ändring</i>
<i>Takbelopp för ekonomiskt skadestånd vid uppsägning</i>	Takbeloppen räknas ut med hjälp av 39 § – 16, 24, 32 månadslöner	Takbeloppen höjs med två månadslöner	<i>Inget förslag till ändring</i>
<i>Uppsägningsprocessen</i>	- Tvisteförhandling - Process i tingsrätt och/eller Arbetsdomstolen	<i>Inget förslag till ändring</i>	- Kollektivavtalstvister ska inte avgöras i domstol utan genom skiljeförfarande - Förenkla eller avskaffa tvisteförhandling - Effektivisera processledningen i Arbetsdomstolen
<i>Avskedande</i>	Laglig grund	<i>Inget förslag till ändring</i>	<i>Inget förslag till ändring i sak.</i> Förtydligad lagtext vad gäller förstärkt anställningsskydd (gäller ej vid avskedande)

Regel	Nuvarande lagstiftning	LAS-utredningens förslag	Mitt förslag
<i>Arbetsgivarens kompetensutvecklingsansvar</i>	Arbetstagaren har ansvar för sin egen kompetensutveckling upp till "tillräckliga kvalifikationer". Kompetensutveckling naturlig del av personalpolitiken	- Arbetsgivaren ska tillhandahålla kompetensutveckling "i skälig utsträckning" - Normerat skadestånd (två eller tre månadslöner)	<i>Inget förslag till ändring</i>

Förslag till ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs att i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd *dels* 5, 5a, 11, 22, 25 och 34 §§ ska ha följande lydelse, *dels* 7a, 7b, 18a och 22a §§ införs i lagen, *dels* 6 § upphör gälla.

<i>Nuvarande lydelse</i>	5 § <i>Föreslagen lydelse</i>
Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas	Avtal om tidsbegränsad anställning, <i>benämnd visstidsanställning</i> , får träffas <i>mellan arbetsgivare och arbetstagar</i> .
1. för allmän visstidsanställning	
2. för vikariat	
3. för säsongsarbete.	

5a §

En allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år

En visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos en arbetsgivare i visstidsanställning i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod.

1. under en femårsperiod, eller

2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

6 §

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.

Har upphört att gälla.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före prøvotidens utgång.

7a §

I den mån arbetstagarens brott mot anställningsavtalet orsakas av sjukdom, har arbetstagaren ett förstärkt anställningsskydd. Detta förstärkta anställningsskydd innebär att, så länge som arbetsgivaren inte har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar enligt arbetsmiljölagen, saklig grund för uppsägning inte föreligger.

7b §

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida i förtid av en visstidsanställning ska inte 7 § om saklig grund, 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked, 9 § om skyldigheten för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen och 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning tillämpas, om inte arbetstagaren har varit anställd i visstidsanställning i sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren.

11 §

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst åtta år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst tio år.

Vid uppsägning i förtid från arbetstagarens sida av en visstidsanställning gäller en uppsägningstid om en månad. Arbetsgivare och arbetstagare kan inte med för arbetstagaren bindande verkan avtala om längre uppsägningstid för visstidsanställd arbetstagare.

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa

- när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller
- när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

15 §

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre

En arbetstagare som är *visstidsanställd* enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, ska få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren *mer än sex månader* under de senaste två åren. Är anställningstiden så kort att be-

åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsongsanställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit säsongsanställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

18a §

Vad som anges i 7a § om arbetstagarens förstärkta anställningsskydd vid sjukdom gäller inte om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren på sätt som anges i 18 §.

22 §

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare *med högst tio arbetstagare* oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. *Vid beräkningen av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i 1 §.* Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbets-

Vid uppsägning på grund av *verksamhetsskäl (arbetsbrist)* ska arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare oavsett antalet turordningskretsar undanta högst *tre arbetstagare* som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.

Om en arbetsgivare har tagit undan en eller flera arbetstagare med stöd av andra stycket, får inga ytterligare undantag göras vid uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbets-

plats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. *Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde.* Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

plats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. *Med driftsenhet anses antingen en fysisk, geografisk enhet (adressprincipen) eller en organisatorisk enhet (verksamhetsprincipen).* Efter förhandlingar enligt 29 § kan arbetsgivaren besluta om att tillämpa verksamhetsprincipen.

Finns flera driftsenheter på samma ort, ska – vid tillämpning av adressprincipen – en gemensam turordning fastställas, om kollektivavtalsbärande facklig organisation begär det senast vid förhandling enligt 29 §.

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. *Vid lika*

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Kan

anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har *tillräckliga kvalifikationer* för det fortsatta arbetet.

22a §

Vad som föreskrivs i 22 § om turordning vid uppsägning på grund av verksamhetsskäl äger inte tillämpning om arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagare, vars anställning berörs av uppsägning på grund av verksamhetsskäl, omplacering till arbetsuppgifter som omfattas av arbetstagarens arbetsskyldighet.

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. *Vid säsongsanställning gäller fö-*

Arbetstagare som har sagts upp på grund av *verksamhets-skäl (arbetsbrist)* har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts *i visstidsanställning* enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än *sex månader* under de senaste *två åren* och att arbetstagaren har *nödvändiga kvalifikationer* för den nya anställningen.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Har under den nu nämnda tidsperioden företa-

reträdesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren.

get, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren.

Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet *och det avtalsområde* där arbetstagararen var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. *Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgiva-*

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet där arbetstagararen var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. *Med driftsenhet avses i dessa situationer antingen en fysisk, geografisk enhet eller en organisatorisk enhet i enlighet med reglerna i 22 § fjärde stycket.*

*rens samtliga enheter på orten,
om organisationen begär det
senast vid förhandlingar enligt
32 §.*

*En visstidsanställd arbetstaga-
re som har kvalificerat sig
för företrädesrätt till återan-
ställning enligt ovan har un-
der den tid som anställningen
pågår företrädesrätt till lediga
tillsvidareanställningar hos
arbetsgivaren. Detta gäller
dock bara om arbetstagaren
1. har anmält till arbetsgiva-
ren att han eller hon vill ha
en tillsvidareanställning, och
2. har nödvändiga kvalifikatio-
ner för arbetsuppgifterna i den
nya anställningen.*

34 §

Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, skall uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock ej, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör inte anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts eller ett år har förflutit sedan uppsägningen.

från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12-14 §§ så länge anställningen består.

Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12-14 §§ så länge anställningen består.

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning skall upphöra.

Om arbetsgivaren genom vårdslöshet eller försummelse föranlett att dom i målet fördröjs, kan domstol för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen trots uppsägningen ska bestå under viss tid eller tills tvisten har slutligt avgjorts.