

IKEM

Arbetsgivardag 2022

Välkommen!

Innehåll

- LAS och nytt huvudavtal
- Nyheter i lag & framtidsspaning
- Avtalsförhandlingarna 2023
- Nyheter i kollektivavtalen
- EU - lönetransparens & minimilönedirektiv
- Rättsfall
- Jourfrågan

LAS och nytt huvudavtal

Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd

- Antogs 22 och 23 juni 2022
- Trädde i kraft 1 oktober 2022
- IKEMs webinarie-serie
- Status just nu?
- Konsekvensändringar i avtalen



Tjänstemannaavtalet

- § 2 Anställning Mom 2:3 Avslutande och uppsägning i förtid
 - Saklig grund ersätts med sakliga skäl
- § 11 Uppsägning Mom 2:3 Turordning vid personalinskränkning
 - Nuvarande moment utgår – ersätts med 3 kap. 8 – 9 §§ Huvudavtalet
 - Avtalsturlista vid uppsägning och återanställning
 - Undantag från turordningen enligt 22 § LAS – ges företräde till fortsatt anställning
 - Utdraget är av upplysningskaraktär och ska inte utgöra ett direkt kollektivavtalsinnehåll mellan parterna
- § 14 Förhandlingsordningen
 - Protokollsanteckning om PTK-L anpassas utifrån huvudavtalet

Kollektivavtalen med IF Metall

- Nya regler om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist, Kap. 3 §§ 8–9 i Huvudavtalet förs in som ett tillägg i respektive kollektivavtal under befintliga moment
 - Ex. vis. I-avtalet § 17 Ingående och upphörande av anställning, Mom 3 Turordning och företrädesrätt
 - Avtalsturlista vid uppsägning och återanställning
 - Undantag från turordningen enligt 22 § LAS – ges företräde till fortsatt anställning
 - Utdraget är av upplysningskaraktär och ska inte utgöra ett direkt kollektivavtalsinnehåll mellan parterna
- Nya regler vid inhyrning läggs i ett nytt moment
 - 3 kap 10 § HA SN-LO
 - Arbetstagare som varit placerad hos ett kundföretag på samma driftsenhet under en sammanlagd tid om 24 månader under en period om 36 månader
 - Erbjuder tillsvidareanställning eller betala tre (3) månadslöner
 - Utdraget är av upplysningskaraktär och ska inte utgöra ett direkt kollektivavtalsinnehåll mellan parterna
- Redaktionell förändring av skrivningen kring medverkan i TSL:s omställningsprogram

Nyheter i lag och framtidsspaning

Arbetsvillkorsdirektivet

Tre olika typer av regler införs i LAS

- 1) Tydligare info om anställningsvillkor (6 c–6 e §§)
- 2) Rätt till skriftligt svar vid begäran om annan anställningsform eller högre sysselsättningsgrad (6 h §)
- 3) Principiell rätt till bisyssla (6 i §)

De delar av LAS som genomför arbetsvillkorsdirektivet gäller även för arbetstagare som idag undantas LAS (personer i företagsledande ställning, arbetsgivarens familj etc.)

Nya regler om arbetskraftsinvandring

Ett nytt uppehållstillstånd införs för vissa högkvalificerade personer som vill söka arbete i Sverige

Tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete behöver inte återkallas vid ringa fall av avvikelser eller om en återkallelse inte framstår som skälig

Ett anställningsavtal ska krävas för att arbetstillstånd ska kunna beviljas

Trädde ikraft den 1 juni 2022 (förarbeten finns i prop. 2021/22:134)

Visselblåsarlagen

Lagen har varit ikraft sedan den 17 december 2021

Den 17 december 2023 ska bestämmelserna om interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning börja tillämpas för företag med 50-249 anställda

LO-TCO Rättsskydd stämt ett företag för brott mot repressalieförbudet

Höjd "LAS-ålder"

Från och med den 1 januari 2023:

Rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då arbetstagaren fyller 69 år

- Tjänstemannaavtalet § 11 Mom 3:2 och § 2 Mom 2:3
- För kollektivanställda gäller 33–33 d §§ LAS

Proceduren vid uppsägning pga. uppnådd "LAS-ålder"

- *endast kollektivanställda*

Följande bestämmelser i LAS tillämpas
ej för anställda som fyllt 68/69 år

Förfarandet

- 7 §** sakliga skäl för uppsägning
- 8 § 2 st.** innehållet i ett uppsägningsbesked
- 9 §** skyldigheten att uppge grunderna för uppsägningen
- 34 §** ogiltigförklaring av uppsägning

- 1) Varsla facket + underrätta arbetstagare två veckor i förväg
- 2) Facket/arbetstagaren kan begära överläggning inom en vecka
- 3) Efter ev. överläggning och när två veckor har gått sedan underrättelsen kan uppsägningsbesked lämnas
- 4) En månads uppsägningstid

Framtidsspaning

Utredning och översyn av karens och sjuklön – Dir. 2022:23

- Inkomstbortfall under sjukdom bärs på ett mer solidariskt och fördelningspolitiskt träffsäkert sätt samt
- Motverkar riskerna för sjuknärvaro
 - Redovisas 29 september 2023

Utredning och översyn av beredskapen i arbetslivet vid krigstillstånd – Dir. 2022:88

- Analysera behoven av en justerad arbetsrättslig beredskapslagstiftning och av
- Ändringar i arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningens bestämmelser om beredskap,
- Föreslå hur en sådan lagstiftning ska utformas, och
- Ta ställning till skriftlighetskravet vid ingående och uppsägning av kollektivavtal.
 - Redovisas den 30 november 2023

Paus

Kollektivavtalsförhandlingarna 2023

LO-krav

- LO överens om samordning i avtalsförhandlingarna
- Alla som tjänar under 27.100 ska få samma krontal i löneökningar ("låglönesatsning"), 1192 kronor
- Avtalens lägstalöner ska justeras upp ytterligare, med ett löneutrymme om 1 371 kronor



Facken inom Industrin (FI)

- Ettårigt avtal
- Löneökningar med 4,4 %
- Höjning av lägstalöner med 1600 kr
- Ytterligare avsättning till delpension



Gemensamma mål för Svenskt Näringsliv

- Löneavtal som bidrar till en förstärkt internationell konkurrenskraft
- Alla kostnadshöjande avtalsförändringar som sker på förbundsavtalsnivå ska innebära att avtalsvärdet hålls inom kostnadsramen
- Ingångslöner eller andra avtalsvillkor som breddar arbetsmarknaden och möjliggör att fler får jobb
- Ökade möjligheter för företags- och medarbetarnära lönebildning
- Avtal som tillgodoser företagens variation i behov av medarbetare

IKEM:s långsiktiga avtalsmål

- Medarbetaravtal
 - Lika villkor för alla anställda
- Lokal och företagsnära lönebildning
 - Lönen som verktyg att främja produktiviteten
- Mer flexibelt nyttjande av arbetskraften
 - Avtalet anpassas efter arbetsorganisationen – inte tvärtom

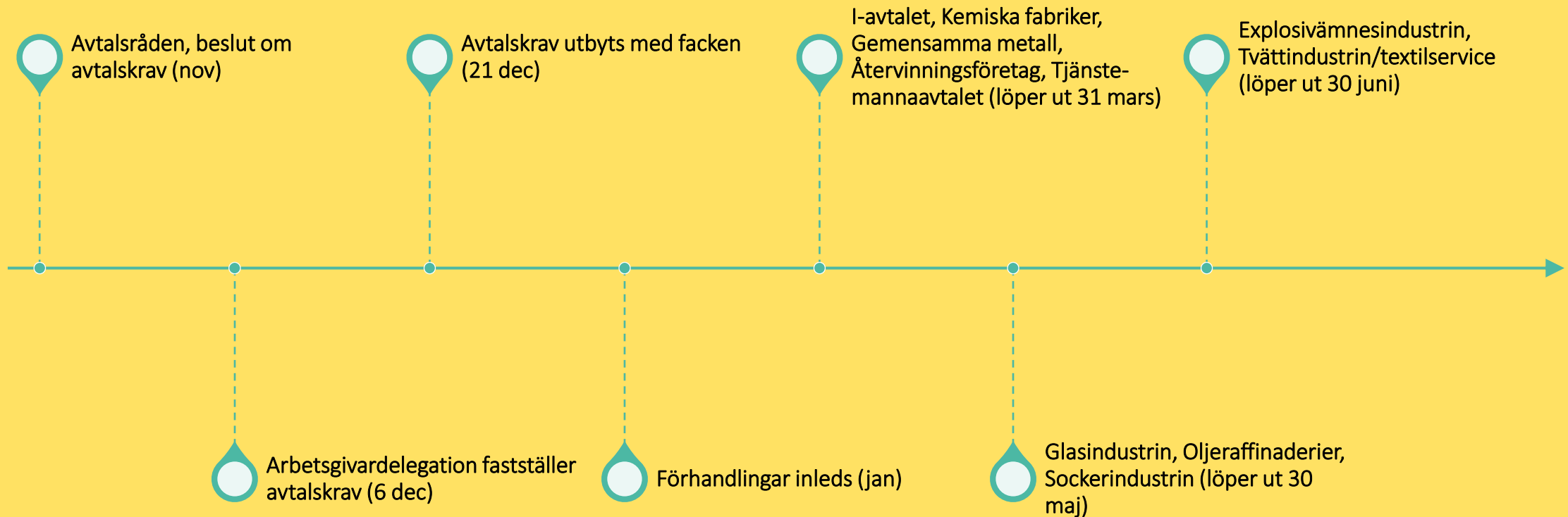
Medlemsföretagen om tjänstemannaavtalet

- Likalydande löneavtal
- Löneavtalet
 - Tydliggöra förhandlingsordningen om klubb saknas
- Arbetstid: Årsarbetstid när tjänstemän arbetar under skiftliknande former
- Arbetstidsförkortning styrs mot avsättning till pension
- Medarbetaravtal – arbetsgrupp

Medlemsföretagen om avtalen med IF Metall

- Anställning – förändrade anställningsformer för tidsbegränsade anställningar
- Löneavtal
 - Förbättrad stupstock, större andel till fördelning
- Arbetstid – förläggning av arbetstid/förtydligande kring vad som gäller
- Arbetstidsförkortning styrs mot avsättning till pension
- Medarbetaravtal – arbetsgrupp

Tidplan förhandlingarna



Nyheter i avtalen

Nytt kompetensutvecklingsavtal Tjänstemän

- Begreppet kompetensutveckling definieras
- Fortsatt arbetsgivarens ansvar
- Individens eget ansvar utvecklas

Nytt arbetsmiljöavtal

- Gemensamma utgångspunkter
- Lokal samverkan
- Företagshälsovård
- Utbildning

Förändringar ITP

ITP 1:

- Intjänande till pension höjs 65 -> 66 år
- Hårt tak införs vid 30 IBB

ITP 1 och 2:

- Åldersgräns för sjukpension höjs 65 -> 66 år

Övrigt:

3 nämnder blir 1

Nytt tvingande regelverk för skiljeförfarande

Partsgemensamt tryck samt partsgemensam kommentar tas fram

Förändrad intjänandeålder ASL

- Intjänandeålder sänks 23 -> 22 år from 1 jan 2023
- Förändring administrativa rutiner from 1 jan 2023

Nytt stödmaterial

Ny handledning

- Partsgemensamt arbete med Unionen
- Facklig verksamhet och rätten till ledighet
- Skydd för den facklige förtroendemannen
- Förtroendemannens lön och förmåner
- Vad gäller vid tvist?



Ny handledning

- Partsgemensamt arbete genom Industrirådet
- Lagtext, beskrivande text, rättsfallsreferat och exempel
- Rätten till ledighet, förläggning av ledighet, förbud av missgynnande, möjligheten att förena arbete och föräldraskap

FÖRÄLDRA- LEDIGHET

EN HANDLENING

Paus



EU

Lönetransparens och minimilön

Individuella
anställningsavtalet

Kollektivavtal

Arbetsrättsliga lagar

EU-rätten

Lönetransparens

- Individuell lönesättning kan komma att inskränkas
- Arbetsgivaren kommer behöva visa för anställda vad andra anställda tjänar på företaget
- Arbetsgivaren kommer behöva redogöra lön till den som söker jobb hos er
- Arbetsgivaren får ej fråga om lön vid rekrytering
- Fler tvister i domstol
- Arbetsgivaren får betala för rättegångskostnad – oavsett vinst eller förlust

Lönetransparens – bakgrund

- Kommissionen har arbetat med en handlingsplan i syfte att åtgärda löneklyftan mellan män och kvinnor
- Utvärdering av handlingsplanen visade på att vidtagna åtgärder inte hade haft tillräcklig effekt

Mot denna bakgrund presenterade kommissionen i 2021 förslag till transparens i lönesättning.

Lönetransparens - syfte

- Syftet är att stärka principen om lika lön för kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete
- Genom insyn i lönesättningen och förstärkta möjligheter till rättslig prövning

Lönetransparens - innehåll

- Regler om objektiva kriterier för vad som är lika eller likvärdigt arbete
- Regler om insyn i lönesättningen
- Utökad möjligheten till rättslig prövning avseende lönediskriminering

EU-direktiv om minimilöner

- Har antagits formellt den 4 oktober 2022
- Sverige och Danmark de enda länderna som röstade nej
- Framgångsrikt påverkat slutresultatet
- Sverige uppfyller kraven och ingen implementering krävs
- Ändå ett problematiskt direktiv av principiella och rättsliga skäl

EU-direktiv om minimilöner

För länder med kollektivavtalade minimilöner

- Främja kollektivavtal
- Rapportering till EU

För länder med lagstiftade minimilöner

- Staten ska fastställa tillräckliga minimilöner (och uppdatera)
- Parternas inflytande ska stärkas
- Staten ska övervaka efterlevnaden
- Rapportering till EU

Rättsfall

Uppsägningar på grund av personliga skäl

Prövningar utifrån gamla LAS

AD 2021 nr 67 om lagerarbetaren som inte ingrep vid stryppgrepp

- Avskedad lagerarbetare efter påstådd medverkan till en kollegas våld och trakasserier mot en annan kollega, samt farit med osanning under arbetsgivarens utredning.
- Tvist om laga skäl för avskedandet eller i vart fall saklig grund för uppsägning.



AD 2021 nr 67 – rättsligt utgångspunkt

Påstås medverkat till kollegas våld och trakasserier mot annan kollega

- Utövande av våld mot en kollega är normalt ett allvarligt åsidosättande av arbetstagarens skyldigheter i anställningen och dessutom ett brott.
- Arbetsgivaren har bevisbördan för det som läggs arbetstagaren till last.
- Ingen skyldighet att försöka avvärja/ingripa vid sådant som inte uppenbart kan leda till allvarlig skada på person eller egendom.

AD 2021 nr 67 - Arbetsdomstolens bedömning

- Arbetsdomstolen har inte funnit det bevisat att lagerarbetaren medverkat till kollegans våld eller trakasserier eller farit med osanning och har därför ogiltigförklarat avskedandet.
- Bolaget förpliktigades betala ett allmänt skadestånd om 125 000 kr samt ekonomiskt skadestånd.

AD 2021 nr 67 - Kommentar

- AD prövade inte frågan om saklig grund för uppsägning förelegat → bevisfrågan avgör ofta.
- Tydliggöranden om innebörden av lojalitetsplikten. Det ingår inte i lojalitetsplikten att försöka avvärja pågående händelser mellan kollegor som inte uppenbart kan leda till allvarlig skada på person eller egendom.

AD 2022 nr 34 om uppsägning av arbetstagare med MS

- Uppsagd arbetstagare med multipel skleros (MS) på grund av att hon saknade arbetsförmåga av betydelse för arbetsgivaren.
- Tvist om uppsägningen varit sakligt grundad och om hon genom uppsägning utsatts för direkt diskriminering alt. diskriminering genom bristande tillgänglighet.



AD 2022 nr 34 – rättslig utgångspunkt

- **Saklig grund för uppsägning pga. Skada/sjukdom?**
 - Varaktig nedsättning, om nedsättningen är så väsentlig att arbetstagaren inte kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren
 - AG skyldighet att arbetsanpassa och utreda omplacering
- **Direkt diskriminering?**
 - Missgynnande genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation om missgynnandet har samband med en diskrimineringsgrund
- **Diskriminering genom bristande tillgänglighet?**
 - Missgynnande genom att skäliga åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits

AD 2022 nr 34 – rättslig utgångspunkt

Anpassningsskyldighetens gränser

- Ekonomisk gräns

Engångskostnad upp till några 100 000-tals kr i stort företag, några 10 000-tals kr i litet företag

- Organisatorisk gräns

Behöver inte arbetsanpassa ett arbete om det medför en omorganisation av verksamheten

- Arbetsmiljöns gräns

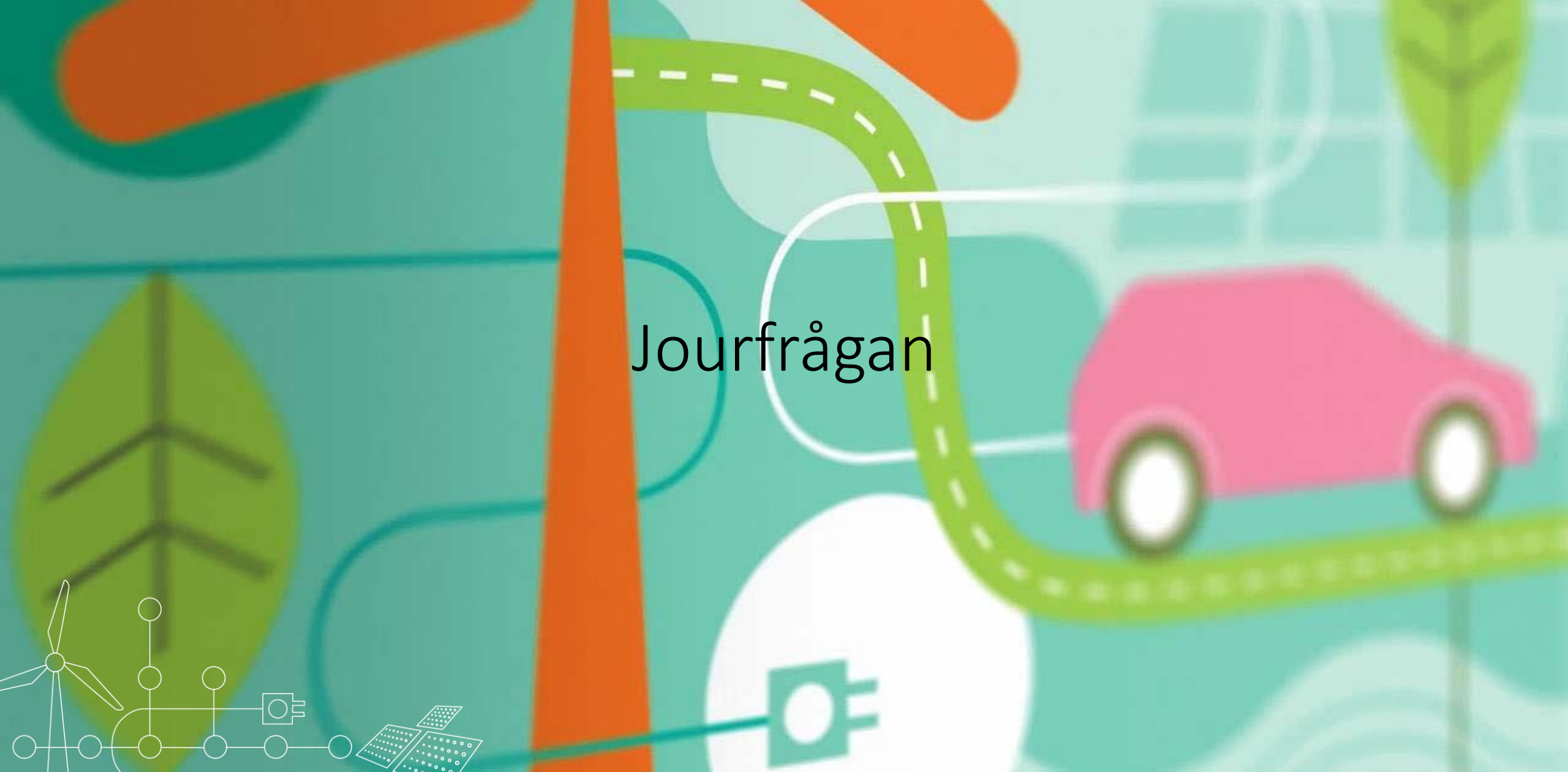
En anpassning till förmån för en arbetstagare får inte medföra försämrade arbetsmiljö för en annan arbetstagare

AD 2022 nr 34 - Arbetsdomstolens bedömning

- Omfördelningen av arbetsuppgifter skulle ha inneburit att administratören permanent skulle befrias från merparten av de arbetsuppgifter som ingår i det normala arbetet.
- AG hade fullgjort sina skyldigheter i fråga om rehabilitering, skälig anpassning och skäliga åtgärder för tillgänglighet.
- Ej diskriminering på grund av bristande tillgänglighet. Förelåg saklig grund för uppsägning.

AD 2022 nr 34 - Kommentar

- Bekräftar praxis om skyldighet att utreda och vidta rehabiliterings- och anpassningsåtgärder.
- AG måste noga överväga åtgärder för att inte riskera att göra sig skyldig till diskriminering (eller ogiltig uppsägning).
- Bekräftar praxis att skäliga anpassningsåtgärder enligt LAS och kravet på åtgärder för tillgänglighet enligt DL är samma.



Jourfrågan

Jourfrågan

En medarbetare var tillsvidareanställd 2018-06-01 – 2020-12-31, men sa själv upp sig pga. flytt.

Medarbetaren har sedan kommit tillbaka och haft en visstidsanställning från 2022-06-01 till 2022-12-31.

Om vi vill förlänga hennes anställning från 2023-01-01, vad gäller då? Måste vi erbjuda en tillsvidareanställning eftersom hon varit anställd i mer än två år under en femårsperiod? Vad gäller om vi behöver säga upp henne?



IKEM svarar

- *Tillsvidareanställd 2018-06-01 – 2020-12-31*
- *Visstidsanställning 2022-06-01 till 2022-12-31 (tidsbegränsad anställning)*

Om vi vill förlänga hennes anställning från 2023-01-01, vad gäller då? Måste vi erbjuda en tillsvidareanställning eftersom hon varit anställd i mer än två år under en femårsperiod? Vad gäller om vi behöver säga upp henne?

- En tidsbegränsad anställning upphör vid anställningstidens slut.
- Ny tidsbegränsad anställning? (Fackligt godkännande)
- Tillsvidareanställning?

IKEM svarar

- *Tillsvidareanställd 2018-06-01 – 2020-12-31*
- *Visstidsanställning 2022-06-01 till 2022-12-31 (tidsbegränsad anställning)*

Om vi vill förlänga hennes anställning från 2023-01-01, vad gäller då? Måste vi erbjuda en tillsvidareanställning eftersom hon varit anställd i mer än två år under en femårsperiod? Vad gäller om vi behöver säga upp henne?

Nej. Den enda gången en tidsbegränsad anställning går över till en tillsvidareanställning är om medarbetaren varit anställd på ett vikariat i mer än två år under en femårsperiod.

Särskild visstidsanställning (som konverteras efter 12 månader under en femårsperiod) tillämpas inte på IKEM:s kollektivavtal.

IKEM svarar

- *Tillsvidareanställd 2018-06-01 – 2020-12-31*
- *Visstidsanställning 2022-06-01 till 2022-12-31 (tidsbegränsad anställning]*

Om vi vill förlänga hennes anställning från 2023-01-01, vad gäller då? Måste vi erbjuda en tillsvidareanställning eftersom hon varit anställd i mer än två år under en femårsperiod? Vad gäller om vi behöver säga upp henne?

Anställningen upphör 2022-12-31, men det är bra att ändå lämna besked.

Tack!

Arbetsgivarjouren:

jouren@ikem.se

010-455 38 80