

# IKEM

## Las och omställning

Henrik Stävberg och Lisa Wastelius

# Las och omställning

9.00 Nya LAS – Nytt Huvudavtal

10.00 Nya omställningssystemet

Frågor från chatten efter respektive avsnitt



# ”Nya LAS”

– Nytt huvudavtal

Lisa Wastelius

# Den svenska modellen – presterar under hot

- Decemberkompromissen 1906
- Saltsjöbadsavtalet 1938
- Lagstiftning 1970-talet
- Etableringsanställningar 2017
- Stridsåtgärder 2018
- Korttidsarbete 2014 - 2020
- Principöverenskommelse och Huvudavtal om trygghet och omställning 2020



# Tidsplan

## Lagändringar – Riksdagen

- DS 2021:17
- Remissvar 15 september
- Lagrådet 3 mars
- Proposition 17 mars
- Beslut i Riksdagen – 10 juni
- Ska träda i kraft 30 juni 2022 och börja tillämpas från 1 oktober 2022

## Avtal – ”Huvudavtal”

- Tecknas mellan parterna - efter 10 juni
- Antas på förbunds nivå
- Börja tillämpas från 1 oktober 2022?

# Förändringar i LAS och huvudavtal

1. Saklig grund blir sakliga skäl
2. Turordning
3. Anställningens bestående vid tvist om uppsägning
4. Allmän visstidsanställning blir särskild visstidsanställning
5. Heltid
6. "Hyvling"
7. Bemanning – Inhyrning

# 1. Saklig grund blir sakliga skäl

## **Fortsatt uppdelning arbetsbrist/personliga skäl**

- Ingen förändring av begreppet "arbetsbrist"
- Personliga skäl – förändringar i lag och huvudavtal

# 1. Saklig grund blir sakliga skäl – *personliga skäl*

## LAS

- Avgörande om arbetstagare gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet
  - Helhetsbedömning enligt nuvarande rättspraxis
- Om det skett ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelser enligt anställningsavtal:
  - Ingen avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen
  - Ingen bedömning av prognosen
- Fortfarande krav på mildare åtgärder
  - Omplaceringsskyldighet begränsas till en omplacering
  - Måste fortfarande vara skäligt att kräva att arbetsgivaren ska vidta omplacering



# 1. Saklig grund blir sakliga skäl – *personliga skäl (forts.)*

## Huvudavtal

- Förutom förändringarna i lag
- Uppsägning på grund av personliga skäl lättas upp vad gäller
  - Bristande prestationer
  - Samarbetssvårigheter
  - Arbets- eller ordervägran/följa arbetsgivarens instruktioner
  - Misskötsamhet
- Gäller IKEM:s medlemsföretag

## 2. Turordning

### LAS

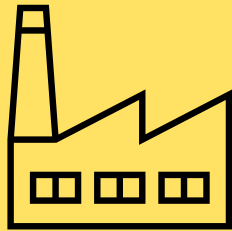
- Alla arbetsgivare får undanta 3 arbetstagare oavsett företagets storlek
  - Kan normalt inte prövas rättsligt om ej föreningsrättskränkande eller diskriminerande
- Missbruksregel – max en gång var 3:e månad

### Huvudavtal

1. Avtalsturlista
2. Undantag från turordningen:
  - Alla företag får undanta 3 anställda per avtalsområde och driftsenhet
  - Om sammanslagning av driftsenheter: +1/driftsenhet
  - Om endast en driftsenhet: 4 totalt
  - Alternativt 15 % av de som får sluta sin anställning per avtalsområde och driftsenhet - *max 10 % av de anställda per driftsenhet/avtalsområde*
  - Missbruksregel – max en gång var 3:e månad på berörd driftsenhet

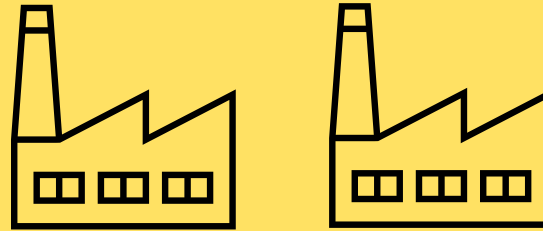
# Turordning - huvudavtalet

En driftsenhet



4 A + T

Två driftsenheter



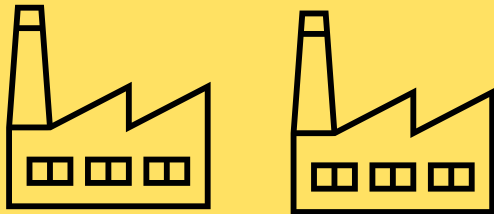
3 A och 3 T

3 A och 3 T

A = arbetare  
T = tjänsteman

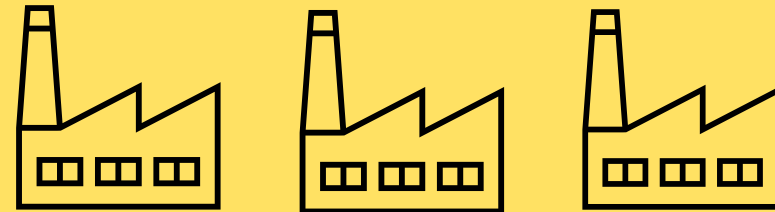
# Turordning - huvudavtalet

Sammanläggning  
- två driftsenheter



$$\begin{array}{r} 3 \text{ A och } 3 \text{ T} \\ + \text{ 1 A och 1 T} \\ \hline = \text{ 4 A och 4 T} \end{array}$$

Sammanläggning  
- tre driftsenheter



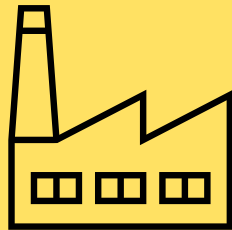
$$\begin{array}{r} 3 \text{ A och } 3 \text{ T} \\ + \text{ 1 A och 1 T} \\ + \text{ 1 A och 1 T} \\ \hline = \text{ 5 A och 5 T} \end{array}$$

# Turordning - huvudavtalet

## Alternativregel

15 % av de som får sluta sin anställning per avtalsområde och driftsenhet

Exempel  
40 slutar  
15 % = 6 st.

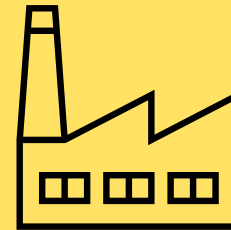


6 A och 6 T

## Upp till ett tak

*max 10 % av de anställda per driftsenhet/avtalsområde*

Exempel  
100 anställda  
10 % = 10 st.



10 A och 10 T

### 3. Anställningens bestående vid tvist om uppsägning – LAS

- Möjlighet till ogiltigförklaring kvarstår
- Anställningen består inte under tvistetiden (presumtion anställningen upphör)
- Anställning består dock för facklig förtroendemän av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen
  - På arbetsgivarens begäran kan domstol interimistiskt besluta att förtroendemannens anställning ska upphöra vid uppsägningstidens utgång
- Det allmänna skadeståndet höjs om skäl för uppsägning/avsked ej förelegat
  - 135 000 kr för en uppsägning (75 000 kr) – 190 000 kronor för ett avskedande (125 000 kr) – och 90 000 kr om skäl för uppsägning vid avskedande (50 000 kr)

## 4. Allmän visstidsanställning blir särskild visstidsanställning – LAS

Anställningsformerna i IKEM:s centrala kollektivavtal gäller för IKEM:s medlemsföretag!

- Allmän visstidsanställning ersätts med särskild visstidsanställning
  - Konvertering till tillsvidareanställning efter 12 månader under 5 år
  - Företrädesrätt efter 9 månaders särskild visstidsanställning under 3 år – dock enbart till nya lediga särskilda visstidsanställningar
  - Sedvanlig företrädesrätt efter 12 månader – som idag
  - Vid 3 eller fler särskilda visstidsanställningar under en kalendermånad räknas all tid mellan den första och sista anställningsdagen som anställningstid vid beräkning av företrädesrätt
  - Skyldighet att skriftligen upplysa arbetstagaren som anställts i särskild visstidsanställning

## 5. Heltid – LAS

- Anställningsavtal gäller tillsvidare och på heltid
  - Om inte parterna i anställningsavtalet avtalar om annat arbetstidsmått
- En arbetstagare som är anställd på deltid har rätt att begära att arbetsgivaren skriftligen motiverar varför anställningen är på deltid
  - Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts
- Är arbetsgivare och arbetstagare oense om vad som gäller måste den part som hävdar något annat än heltid bevisa sitt påstående



## 6. "Hyvling" - LAS

- Omplacering med sänkt sysselsättningsgrad ska göras i turordning
- Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska erbjudas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad
- Omställningstid till nya tjänstgöringsgraden motsvarande uppsägningstid – dock längst 3 månader
- Tackar arbetstagaren nej föreligger sakliga skäl för uppsägning

## 7. Bemanning - Inhyrning

- Arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning
  - Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare och huvudavtal
- Om en arbetstagare under en sammanlagd tid om 24 månader under en ramtid om 36 månader uthyrts hos kundföretag på samma driftenhet så ska
  - kundföretaget erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning eller
  - ersätta arbetstagaren med motsvarande
    - två månadslöner för tjänstemän (lagen)
    - tre månadslöner för arbetare (huvudavtal)

## 7. Bemanning – Inhyrning (forts.)

- Om arbetstagen accepterar erbjudandet så upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds
- Inga krav på att erbjudna anställningsvillkor ska vara på viss nivå
- Gäller ej anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete, lönebidrag eller utstationerade i Sverige
- Brott mot regeln:
  - Skadestånd från kundföretaget till den inhyrda arbetstagaren

# Sammanfattning för IKEM:s medlemsföretag

1. Saklig grund blir sakliga skäl – *LAS och huvudavtal*
2. Turordning - *Huvudavtal*
3. Anställningens bestående vid tvist om uppsägning - *LAS*
4. Allmän visstidsanställning blir särskild visstidsanställning – *IKEM:s kollektivavtal*
5. Heltid - *LAS*
6. ”Hyvling” - *LAS*
7. Bemanning – Inhyrning – *Uthyrningslagen och huvudavtal*

# Frågor från chatten

Frågeställare: Christer Sjödin, rådgivare och förhandlare



PAUS

Vi fortsätter kl. 10.00

# Det nya förstärkta systemet för omställning och kompetens

Henrik Stävberg, förhandlingschef



# Omställningssystemet idag

Kollektivavtalade tjänster via Trygghetsrådet (TRR) för tjänstemän och TSL för kollektivanställda

- Omställningstjänsterna finns enbart tillgängliga för tillsvidareanställda som sagts upp p.g.a. arbetsbrist
- De innefattar, grundläggande omställningstjänster, köpt utbildning, avgångsersättning/bidrag (samt begränsat studiestöd och förstärkt stöd för sjuka via TRR)



# Det nya förstärkta systemet för omställning och kompetens

Tjänsterna kommer att finnas tillgängliga för:

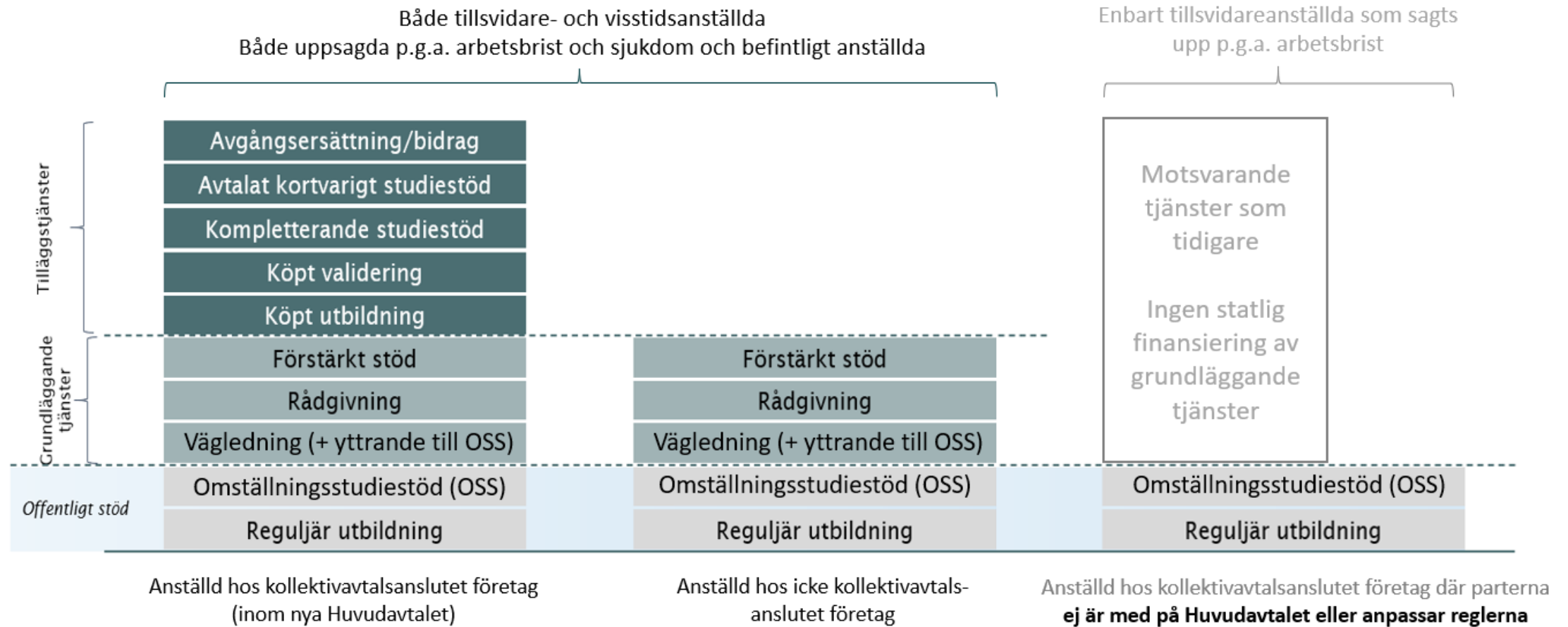
- Uppsagda p.g.a. arbetsbrist och sjukdom
- Visstidsanställda vars anställning löpt ut
- Befintligt anställda

De kommer att innefatta:

- Statligt finansierade grundtjänster → även för anställda vid företag utan kollektivavtal
- Tilläggstjänster → vid företag med kollektivavtal (inom nya Huvudavtalet) via TRR och TSL

Ett nytt statligt "Omställningsstudiestöd" införs

# Det nya förstärkta systemet för omställning och kompetens



# Grundläggande omställnings- och kompetensstöd

- Statlig finansiering av grundläggande omställnings- och kompetensstöd (dvs. grundtjänsterna)
- Tjänsterna består av: rådgivning, vägledning och förstärkt stöd
  - Förstärkt stöd:
    - kan ges till den vars anställning ska upphöra eller har upphört och som har särskilda behov av stöd till följd av ohälsa eller sjukdom
    - kan t.ex. bestå av mer omfattande och intensiv rådgivning eller vägledning, eller extra stöd i kontakter med myndigheter
- Kammarkollegiet kommer att tillhandahålla grundläggande tjänster för individer som inte omfattas av kollektivavtal
- Arbetsgivare med kollektivavtal kan få statligt ersättning för motsvarande om tjänsterna tillhandahålls av "registrerad omställningsorganisation"
- TRR och TSL kommer att uppfylla kraven för att bli "registrerad omställningsorganisation"

# Grundläggande omställnings- och kompetensstöd

- Stöd (dvs. grundtjänsterna) får beviljas arbetstagare som har:
  - arbetat i genomsnitt 16 timmar per vecka under varje kalendermånad i minst 12 månader inom en ramtid på 24 månader
- Arbetsvillkoret är uppfyllt om:
  - individen har haft en inkomst om minst 25 procent av inkomstbasbeloppet per månad (17 750 kr 2022)

(Denna schablonregel gäller via Kammarkollegiet, men ej via TRR/TSL)
- Överhoppningsbar tid:
  - Tid då arbetstagaren uppburit ersättning för föräldraledighet, varit sjukskriven, gjort värnplikt eller fått omställningsstudiestöd
- För tilläggstjänster via TRR och TSL gäller högre krav. De varierar tjänsterna emellan. Dock ska alltid arbetsvillkoret för grundtjänster även vara uppfyllt vid ett TRR/TSL-anslutet företag

# Det nya statliga omställningsstudiestödet

- Det nya statliga omställningsstudiestödet kan lämnas under högst 44 heltidsveckor (även om utbildningen kan vara är längre)
- Detta för utbildningar i Sverige som ger rätt till andra studiestöd från CSN och sådana som finansieras av omställningsorganisationer
- Utbildningen ska ”stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov”
  - Inget förbud mot vidareutbildning inom befintligt arbetsområde
  - Aldrig utbildning:
    - av hobby eller självförverkligande karaktär
    - som är specifik för en viss arbetsgivare
    - som den sökandes arbetsgivare skäligen borde tillhandahålla för att den sökande ska klara av att utföra sina ordinarie arbetsuppgifter
    - från vilken den sökande redan har ett slutbetyg, examensbevis eller motsvarande
- Yttranden från omställningsorganisation kommer att ha en central roll i bedömningen

# Det nya statliga omställningsstudiestödet – Ersättningsnivåer (ink. kompletterande ersättning)

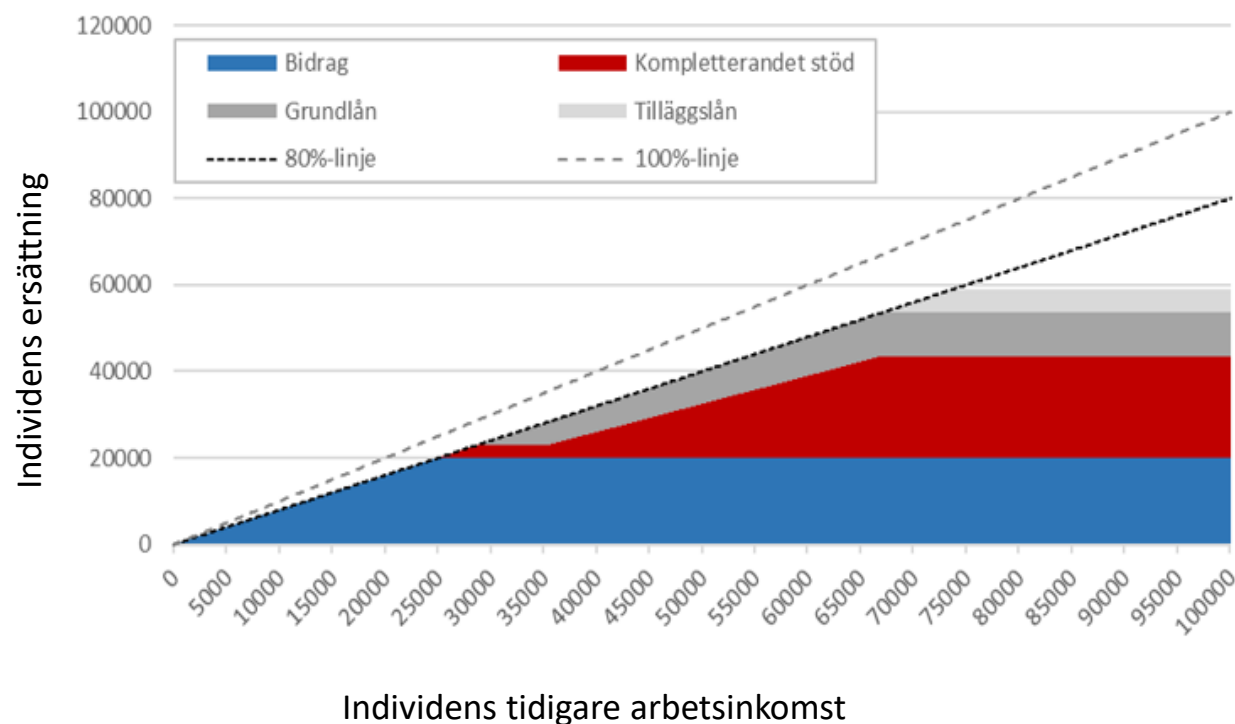
## Statligt omställningsstudiebidrag

- upp till 80 procent av inkomsten
- taknivå 4,5 IBB per år, dvs. 21 298 kr/mån (2022)

## Därtill avtalat kompletterande stöd med nya huvudavtalet

- 80 procent av inkomsten, taknivå 5,5 IBB per år (26 033 kr/mån)
- 65 procent av inkomsten, taknivå 12 IBB per år (46 150 kr/mån)

Ovanpå det lånemöjlighet, dock högst 12 514 kr (2022)



# Det nya statliga omställningsstudiestödet – Kvalificeringsvillkor

- Etableringsvillkoret: individen ska ha arbetat i genomsnitt 16 timmar per vecka i minst 96 månader under ramtid av 14 år

Andra inkomster, t.ex. föräldrapenning, graviditetspenning, närståendepenning, rehabiliteringspenning, sjukpenning, smittbärarpennning får tillgodoräknas som motsvarande förvärvsarbete under högst 24 månader

- Aktualitetsvillkoret: individen ska ha arbetat i genomsnitt 16 timmar per vecka under minst tolv månader inom en ramtid på 24 månader

(Dvs. motsvarande som för grundläggande omställningstjänster – inklusive reglerna om ”överhoppningsbar tid”)

- Båda villkoren kan bevisas med en schablonregel baserad på inkomst, 25 procent av IBB per månad, 17 750 kr (2022)

# Startdatum

## Tidpunkter för införande

- Nytt statligt kompetens- och omställningsstöd, i kraft 30 juni 2022 - tillämpas från 1 oktober 2022
- Ny lag om Omställningsstudiestöd – i kraft 30 juni – tillämpas på ansökningar från den 1 oktober 2022 för studier efter 31 dec 2022



# Avgift, ersättning från staten, administration

- Avgifter för omställnings- och kompetensstöd enligt nya Huvudavtalet:
  - För tjänstemän via TRR: 0,4 % av lönesumman, efter avdragen statlig ersättning
  - För arbetare via TSL: 0,34 % av lönesumman, efter avdragen statlig ersättning

*Den ordinarie avgiften är idag i båda fallen 0,3 % av lönesumman*
- Statlig ersättning till arbetsgivare med kollektivavtal (för grundtjänster från registrerad omställningsorganisation) kommer att vara 0,15 % av lönesumman
- Den praktiska hanteringen görs av administrationsbolagen för kollektivavtalade försäkringar (Fora för TRR och TSL)

# Frågor från chatten

Frågeställare: Christer Sjödin, rådgivare och förhandlare



Tack för att ni tittat!

[jouren@ikem.se](mailto:jouren@ikem.se)

010-455 38 80