

Inledning

Målet är att revidera delar av dagens regler gällande trygghet, omställning och anställningsskydd. Parterna är överens om att den Svenska Modellen ska värnas och att det är Parternas ansvar att värna den. Den Svenska Modellen bygger på att Parterna ska ta ansvar för att i förhandlingar sinsemellan försöka komma överens om spelreglerna på arbetsmarknaden. Parternas uppfattning om de villkor som förhandlats fram avseende anställningsskydd är att de svarar mot de utmaningar och problem som respektive part menar finns idag och att det stärker anställningsbarheten och tryggheten på arbetsmarknaden.

Omställning och kompetensutveckling

Parternas gällande system för omställning inom ramen för organisationerna TRR respektive TSL blir kvar. Systemet öppnas dock upp för grupper som idag inte har rätt till systemet, t.ex. visstidsanställda. Det största förändringen är dock att anställda, som inte sagts upp, får en rätt och möjlighet till kompetensutveckling under pågående anställning. Anställda som under pågående anställning väljer att kompetensutveckla får finansiering av systemet. Sammantaget blir möjligheterna för anställda till omställning och kompetensutveckling bland de bästa i världen. För att klara av TRR:s respektive TSL:s nya uppdrag ökas arbetsgivarnas finansieringsansvar väsentligt.

Saklig grund

Begreppet "saklig grund" byts ut mot "sakliga skäl". Precis som idag ska det krävas att anställd som sägs upp p.g.a. personliga skäl ska ha brutit mot anställningsavtalet på ett tillräckligt allvarligt sätt. Arbetsgivarens skyldighet att innan uppsägningen vidta mindre ingripande åtgärder, såsom stödjande åtgärder, tillrättavisningar, varning om att anställningen är i fara kvarstår.

Förändringarna består i att arbetsgivarens skyldighet att omplacera arbetstagare innan uppsägning i normalfallet inskränks till en gång. Vidare tas de vägningar som idag görs av den anställdes personliga intresse av att behålla anställningen, eller prognoser om huruvida den anställda i framtiden kan tänkas komma att återfalla i brott mot skyldigheter i anställningen eller ej bort. Avslutningsvis förtydligas och justeras delar i kraven på vad som ska anses vara bristande prestationer, samarbetssvårigheter eller misskötsamhet.

Kvarstående i anställning vid tvist

Rätten för anställd som sagts upp att ogiltigförklara uppsägningen kvarstår. Arbetsgivarens skyldighet att betala lön till den uppsagde anställda (efter uppsägningstiden) under tvistetiden tas bort. Den uppsagde anställda får istället snabbare rätt till a-kassa samt rätt till en utfyllningsersättning ifrån TRR respektive TSL.

Turordning

För företag som inte omfattas av parternas överenskommelse blir dagens 2-undntag ett 3-undntag som dessutom blir möjligt för alla företag att nyttja (dagens begränsning att endast företag som har max 10 anställda tas bort). Undantaget får endast användas en gång i kvartalet.

För företag som omfattas av parternas överenskommelse blir dagens 2-undntag ett 3-undntag som blir möjligt att nyttja för alla företag på varje driftsenhet (t.ex. butik eller fabrik) där arbetsbrist uppstår. Företagen kan även nyttja undantaget fullt ut på både arbetare respektive tjänstemän (d.v.s. ta undan 3 arbetare respektive 3 tjänstemän). Företag som endast har ett driftställe och enbart har arbetare

eller tjänstemän får ta undan 4 anställda. Istället för siffrorna ovan kan företag ta undan 15 procent av de som omfattas av uppsägningen (dock max 10 % av det totala antalet arbetare eller tjänstemän som finns på driftsenheten). Undantaget får endast användas en gång i kvartalet.

Uthyrning

Den som hyr in någon på samma driftsenhet under en sammanlagd tid om mer än 24 månader under en period om 36 månader måste erbjuda den inhyrde en tillsvidareanställning alternativt välja att utge en ersättning till arbetstagaren motsvarande tre för arbetstagaren aktuella månadslöner.

Hyvling

Arbetsgivare som omorganiserar sin verksamhet på ett sådant sätt att en eller flera tjänster får nya lägre sysselsättningsmätt måste "hyvla" anställningarna och erbjuda de nya anställningarna i turordning bland de anställda på driftsenheten som har lika arbetsuppgifter.

Allmän visstid

Allmän visstidsanställning tas bort och ersätts med särskild visstidsanställning.

En särskild visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning sammanlagt mer än 18 månader under en 5-årsperiod.
Idag omvandlas en allmän visstid efter 24 månader.

Arbetstagare som haft en särskild visstidsanställning under sammanlagt mer än 9 månader under en 3-årsperiod får företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning.
Idag får man företrädesrätt efter 12 månader.

När en arbetstagare har haft fler än två anställningar i särskild visstidsanställning hos samma arbetsgivare under en kalendermånad ska även tiden mellan de anställningarna anses som anställningstid.

Idag finns ingen sådan här regel.

Heltid

LAS tillförs en ny bestämmelse som säger att arbetsgivare som anställer en arbetstagare med ett annat arbetstidsmätt än heltid ska på begäran av arbetstagaren skriftligen ange skälet till att anställningen är en deltidsanställning.