

Avsluta en anställning – personliga skäl

Mikael Jonasson

Almega

Malmö den 23 november 2022

Förändringar i LAS och ett nytt huvudavtal



Det här är Almega

Förbund

Nio förbund:

TechSverige
Kompetensföretagen
Medieföretagen
Säkerhetsföretagen
Almega Tjänsteförbunden
Almega Tjänsteföretagen
Innovationsföretagen
Vårdföretagarna
Tågföretagen



Almega

En arbetsgivarorganisation
- **tjänsteföretagens röst**



Svenskt Näringsliv

En näringslivsorganisation
- **företagsamhetens röst**

Det här är Almega



Almegas medlemsföretag sysselsätter
omkring

11 000

företag

550 000 medarbetare

60

branscher

Inledning

Bakgrund och kontext

- Beslut ändringar i Lagen om anställningsskydd (LAS) den 8 juni 2022
- "Nya" LAS börjar tillämpas den 1 oktober 2022
- Privat sektor och ett antal fack har antagit ett huvudavtal med ytterligare förändringar
- Huvudavtal ersätter eller kompletterar lagen

Vilka antar huvudavtalet?

→ Parter i huvudavtalet

→ Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och Kommunal.

→ SEKO

→ HRF

→ Även Vision, ST, Pappers och Hotell- och Restaurangfacket avser att ansluta sig

→ LO godkänt och rekommenderar medlemsförbund att anta avtalet

→ Undertecknas den 20 juni 2022 och gäller from den 1 oktober 2022

Sakliga skäl

Saklig grund – blir sakliga skäl

→ LAS

- Saklig grund ersätts med sakliga skäl
- Alltjämt arbetsbrist och personliga skäl
- Ökad förutsebarhet vid uppsägning av personliga skäl
- Avgörande om AT gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet

Saklig grund – blir sakliga skäl

→ LAS

- Prövningen ska ske genom en helhetsbedömning enligt nuvarande rättspraxis, men
 - Ingen avvägning mot AT:s personliga intresse av att få behålla anställningen
 - Ingen framtidsprognos
- Fortfarande krav på mildare åtgärder: tillsägelser, varning, omplacering etc
- Fokus: om det är tillräckligt allvarligt åsidosättande av skyldigheter enligt anställningsavtalet och vad den anställde har insett om detta

Saklig grund – blir sakliga skäl

→ LAS

- Omplaceringsskyldigheten begränsas: en omplacering enligt huvudregel
- Om det finns "särskilda skäl" kan det krävas flera omplaceringar
- Särskilda skäl
 - exempelvis att en längre tid förflutit sedan den första omplaceringen

Saklig grund – blir sakliga skäl

→ Huvudavtalet

- Reglerna om sakliga skäl är dispositiva för sk huvudavtalsorganisationer, tex LO och PTK
- Brott mot ett huvudavtal som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen

Saklig grund – blir sakliga skäl

→ Huvudavtalet

- Personliga skäl uppsägningar lättas upp vad gäller
 - Bristande prestationer (ej grund i sjukdom, funktionsnedsättning eller ålder)
 - Samarbetssvårigheter
 - Misskötsamhet

Saklig grund – blir sakliga skäl

→ Bristande prestationer

→ Gällande rätt

→ Saklig grund först när arbetstagarens prestationer väsentligt understigit vad arbetsgivaren normalt borde kunna räkna med.

→ Huvudavtal

→ "För att uppsägning ska kunna vidtas ska det vara tydligt att prestationerna *understiger* vad arbetsgivaren normalt borde ha kunnat räkna med *och/eller med beaktande av vad arbetstagaren anfört i samband med anställningens ingående.*"

Saklig grund – blir sakliga skäl

→ Samarbetssvårigheter

→ Gällande rätt

→ En uppsägning måste framstå som den enda kvarvarande rimliga åtgärden för att arbetet ska kunna bedrivas i behörig ordning.

→ Huvudavtal

→ ”När fråga är om sakliga skäl i form av samarbetssvårigheter ska det för uppsägning vara tillräckligt att samarbetssvårigheterna varit så svåra att de påverkat arbetsplatsen negativt och varit av en sådan karaktär att de måste åtgärdas.”

Saklig grund – blir sakliga skäl

→ Misskötsamhet i form av arbetsvägran

→ Gällande rätt

→ Saklig grund först när arbetsvägran ansetts som ett uttryck för en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar.

→ Huvudavtal

→ *”Det krävs inte att arbetstagarens vägran beror på en allmän ovilja att följa arbetsgivarens anvisningar. Det avgörande är om det föreligger en vägran att lyda order, att följa anvisningar eller motsvarande eller ej, vilket i sig utgör ett brott mot förpliktelserna som följer av anställningsavtalet.”*

Saklig grund – blir sakliga skäl

→ Huvudavtalet

→ Olovlig frånvaro eller sen ankomst

→ ”Om misshandlingen består i olovlig frånvaro eller sena ankomster, men inte är av sådan kvalificerad art som föranleder avsked, och beteendet trots att arbetsgivaren på ett tydligt sätt varnat om att anställningen är i fara upprepas ska det vid bedömningen om sakliga skäl föreligger bortses från om arbetstagaren har en lång anställning utan olovlig frånvaro eller sen ankomst.”

Saklig grund – blir sakliga skäl

→ Huvudavtalet

→ Misskötsamhet i form av brottslig handling

→ ”Om misskötsamheten består i brottslig handling på arbetsplatsen eller på annat vis i samband med utförande av arbete eller kopplat till tjänsten ska utgångspunkten vara att detta utgör avskedsgrund eller sakliga skäl för uppsägning.”

Saklig grund – blir sakliga skäl

→ Huvudavtalet

→ Misskötsamhet i form av missbruk

→ ”Om misskötsamheten består i olika former av missbruk, inbegripet missbruk av alkohol, men som inte är att betrakta som sjukdom ska sådan misskötsamhet bedömas på samma sätt som annan misskötsamhet.”

Avsluta en anställning – personliga skäl

Mikael Jonasson

Almega

Malmö den 23 november 2022



Avsluta en anställning – personliga skäl



En fråga om att vidta rätt åtgärd vid rätt tillfälle och om att göra medvetna vägval!

Grupp 1

Brott mot
Ag/närstående
Grov illojalitet

ett avsiktligt eller grovt
vårdslöst förfarande
som inte rimligen ska
behöva tålas i något
rättsförhållande

Grupp 2

Misskötsamhet

*En uppsägning ska inte
framstå som överrask-
ande eller omotiverad av
den anledningen att det
beteende som föranlett
uppsägningen tidigare inte
har medfört någon reaktion
från arbetsgivarens sida.*

Grupp 3

Nedsatt arbetsförmåga
Bristande kompetens

att inget arbete av
betydelse längre kan
utföras av arbetstagaren

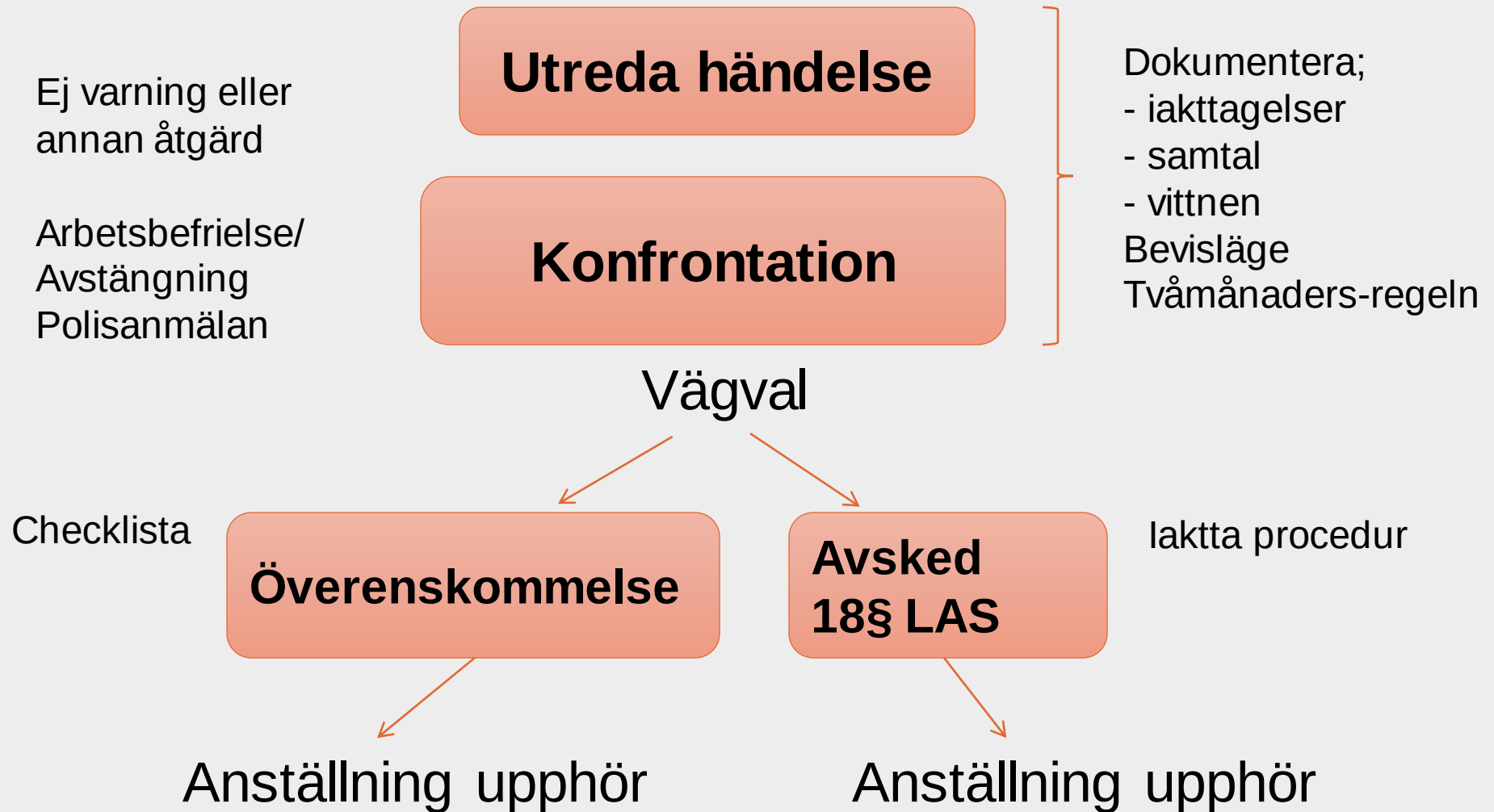
Procedur och formalia

- Formella krav
 - iaktta förhandlingsskyldighet
 - underrättelse/varsel
 - överläggning
 - omplaceringsutredning
 - omplaceringserbjudande
 - skriftligt besked
 - lämnas personligen
 - redovisa skäl på begäran
- Informella krav
 - varning/erinran
 - facklig medverkan
- - tvåmånadersregeln
- preskription

Grupp 1

- Brottslig verksamhet mot arbetsgivaren
- Våld eller hot om våld
- Ekonomisk brottslighet
- Stöld
- Förskingring
- Illojal konkurrens
- Anställningen upphör med omedelbar verkan

Grupp 1



Grupp 2

- Misskötsamhet
 - Arbetsvägran
 - Sena ankomster
 - Olämpligt uppträdande
 - Onykterhet i tjänsten
-
- Samarbetssvårigheter
-
- Anställningen upphör efter uppsägnings tid

Grupp 2

Beslutsunderlag;
Anställningstid
Ålder
Ställning
Verksamhet
Omplaceringsalt.

Tillrättavisning

**Varning
Klargör konsekvens**

Dokumentera;
- händelser
- klagomål
- samtal
Bevisläge
Tvåmånaders-regeln

Vägval

Förhandla

**Omplacera
inom ramen**

**Omplacera
7§ LAS**

Erbjud paket
Konsekvens vid
nej

Beordra

Säga upp (iaktta procedur)

Grupp 3

- Sjukdom
- Alkoholism
- Dåliga arbetsprestationer/Otillräckliga kvalifikationer
- Anställningen upphör efter uppsägningstid

Grupp 3

Beslutsunderlag;
Arbetsförmåga
Hjälpmedel
Omfördelning
Omplaceringsalt.

Handlingsplan/
uppföljning

Utreda orsaker
Klarlägga behov
Bedöma förmåga

Stöd/råd anpassning
Klargör konsekvens

Dokumentera;
- brister
- samtal
- åtgärder
Bevisläge

Vägval

**Överens-
kommelse**

**Omplacera
7§ LAS**

Erbjud paket
Konsekvens vid
nej

Anmälan
TRR

Säga upp (iaktta procedur)

Lång väg till dom- steg för steg

Arbetsgivare med kollektivavtal

Arbetstagare som är med i facket tvistar om uppsägningar i AD.

18
MÅNADER I GENOMSNITT



Källa: Tidsangivelserna i grafiken är ungefärliga och bygger på en genomgång av SOU 2012:62. Hur lång tid en tvist tar varierar i stort mellan olika tvister.