

Frågor och svar: Förändringar i LAS

Vad är LAS?

Lagen om anställningsskydd (1982:80) brukar förkortas LAS, vilket också används i folkmun. LAS är en skyddslagstiftning, som bygger på en avvägning mellan arbetstagarens och arbetsgivarens intressen samt reglerar förhållandet mellan den enskilda arbetstagaren och arbetsgivaren så som tillåtna anställningsformer, krav på saklig grund för uppsägning och längd på uppsägningstider. LAS gäller för arbetstagare i alla sektorer. LAS är en semidispositiv lagstiftning, vilket innebär att det går att göra avsteg från vissa paragrafer i LAS i centrala kollektivavtal.

Så här fungerar LAS i nuläget

Vad är huvudregeln för turordningen?

Huvudregeln är att en person med längre anställningstid har företräde framför en med kortare anställningstid i samband med uppsägningar – enligt principen ”sist in, först ut”. Vid lika anställningstid blir den som är yngre uppsagd före den som är äldre. Arbetsgivaren upprättar en turordningslista utifrån anställningstid, men även kompetens har betydelse för vem som blir uppsagd. Utifrån anställningstid och kompetens fastställs vilka personer som sägs upp på grund av arbetsbrist.

Vad är turordningskretsar?

Inför en situation med uppsägning på grund av arbetsbrist, när det konstateras att det inte finns några lediga tjänster att erbjuda, delas de anställda in i en eller flera grupper, så kallade turordningskretsar. För varje turordningskrets gör arbetsgivaren en turordningslista (se nedan). Uppsägningarna sker sedan i turordning inom var och en av de olika turordningskretsarna.

Vad är turordningslistor?

När det finns kollektivavtal ska turordningslistor göras dels för tjänstemän respektive arbetare, och dels per fysisk arbetsplats (driftsenhet). Arbetsgivaren kan genom kollektivavtal komma överens med berörda fackförbund om att göra avsteg från turordningsreglerna. Om kollektivavtal saknas skapas vanligen enbart en turordningskrets för alla anställda på arbetsstället.

Vilka undantag finns från turordningslistor?

En arbetsgivare som har högst tio anställda får enligt LAS undanta två arbetstagare från turordningslistan som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Anställda i företagsledande ställning eller som tillhör arbetsgivarens familj är exempel på arbetstagare som inte omfattas av LAS. De ingår därför inte i turordningen. En fackligt förtroendevald kan också undantas från turordningslistan om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten att personen stannar. En arbetstagare som har fått en särskild anställning på grund av nedsatt arbetsförmåga kan också undantas.

Ogiltigförklaring

Brott mot regler i LAS kan leda till ogiltighet i uppsägningen och att arbetsgivaren tvingas betalas skadestånd (ogiltigförklaring). Om en arbetsgivare säger upp en arbetstagare utan saklig grund, ska uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren eller av fackförbund inom två veckor från uppsägningen. En uppsägning kan dock inte förklaras ogiltig endast på grund av att den strider mot turordningsreglerna.

För att en ogiltigförklaring ska bli gällande krävs att det avgörs i Arbetsdomstolen. Om domstolen förklarar en uppsägning ogiltig anses anställningsförhållandet ändå som upplöst, men arbetsgivaren blir skadeståndsskyldig mot arbetstagaren. Skadeståndets storlek avgörs i förhållande till hur lång anställningstid arbetstagaren haft.

Processen kring förändringar i LAS

Vad är bakgrunden?

I januariöverenskommelsen, som träffades mellan Socialdemokraterna, Centerpartiet, Miljöpartiet och Liberalerna den 18 januari 2019 efter riksdagsvalet 2018, finns 73 punkter. En av dessa punkter (punkt 20) rör en modernisering av arbetsrätten. *"Lagen om anställningsskydd ska ändras genom tydligt utökade undantag från turordningsreglerna"*.

Om arbetsmarknadens parter - PTK, LO och Svenskt Näringsliv - når en överenskommelse om att reformera LAS på ett sätt som *"ger ökad flexibilitet"* ska regeringen lägga förslag i linje med denna överenskommelse, annars kommer den statliga utredningens förslag att tas. I punkten finns också en skrivning om kompetensutveckling. *"Utredningen ska föreslå hur arbetsgivarens ansvar för kompetensutveckling och den anställdes omställningsförmåga stärks."*

Vad handlar frågan om i korthet?

Om parterna på arbetsmarknaden inte kan komma överens i förhandlingar, kan det bli ett sämre resultat för arbetstagare som baseras på förslagen i LAS-utredningen. Detta då det enligt januariöverenskommelsen kommer att lagstiftas utifrån utredningens förslag om parterna på arbetsmarknaden inte kan enas.

Är frågan större än LAS?

Ja. Om det skulle bli så att regeringen går in och lagstiftar kring frågor om svensk arbetsmarknad, i det här fallet LAS, görs ett avsteg från den svenska modellen. Den svenska modellen är tydlig med att det är parterna som sätter spelreglerna på arbetsmarknaden genom förhandling. Öppnas dörren för mer lagstiftning, som inte förhandlats fram mellan parterna, finns det stor risk att den svenska modellen snart är historia. Modellen i sig har inget självändamål men har tjänat Sverige väl historiskt.

Vad har skett från regeringens sida?

I april 2019 tillsatte regeringen en statlig utredning för att titta på de aspekter av arbetsrätten som nämns i januariavtalet. Den 1 juni 2020 presenterades utredningens slutbetänkande.

Vad har skett från parternas sida?

Parterna har öppnat upp förhandlingar kring hur man kan enas om att reformera LAS på ett sätt som "ger ökad flexibilitet" i enlighet med skrivningarna i januariöverenskommelsen. Fackförbunden har tagit fasta på skrivningen kring kompetensutveckling och omställning, som motvikt till den efterfrågade ökade flexibiliteten i LAS.

Har inte förhandlingarna brutit samman?

Nej. Vissa fackförbund inom LO har däremot valt att inte ställa sig bakom LO:s ställningstaganden i förhandlingarna. Förhandlings- och samverkansrådet PTK, som representerar 27 fackförbund bland annat Naturvetarna, accepterade däremot i slutet av 2019 att pausa förhandlingarna till den 1 augusti 2020. Bakgrunden till att förhandlingarna pausades var då den kommande avtalsrörelsen var tänkt att gå av stapeln under våren 2020.

Är allt pausat från parterna?

Nej. Parterna tillsatte när förhandlingarna tog en paus arbetsgrupper inom tre områden: anställningsskyddsregler, omställning och arbetslöshetsförsäkring. Arbetsgrupperna har arbetat intensivt under våren och när förhandlingarna återupptas kommer man att ha gemensamma underlag att utgå ifrån.

Utredningens förslag samt PTK, Saco och Naturvetarnas ståndpunkt

Vad är utredningens huvudförslag?

Ändrade turordningsregler vid uppsägning

- Utredningen föreslår att undantagsmöjligheten utökas till fem arbetstagare och att alla arbetsgivare, oavsett storlek, får möjlighet att göra undantag från turordningen. Idag gäller två undantag för arbetsgivare med högst tio arbetstagare.
- Möjligheten för en arbetstagarorganisation att inom avtalsområdet begära sammanläggning av flera driftsenheter tas bort. I praktiken innebär det att turordningskretsarna i vissa fall kan bli mindre.
- Vid lika anställningstid hos två eller flera arbetstagare föreslår utredningen att arbetsgivaren ska få bestämma vem som ska ges företräde i förhållande till någon annan. Idag gäller att arbetstagarorna turordnas utifrån ålder i dessa fall.
- Enligt utredningens förslag ska arbetstagare framöver för att ha rätt att omplaceras med stöd av turordningsbestämmelserna vid omplaceringstillfället utan upplärning och utbildning ha kvalifikationer för det fortsatta arbetet, en skillnad mot idag.

Arbetsgivarens ansvar för arbetstagarens kompetensutveckling

- I anställningsskyddslagen föreslås det införas en skyldighet för arbetsgivare att i skälig utsträckning inom ramen för anställningen erbjuda sina arbetstagare kompetensutveckling. Skyldigheten föreslås gälla arbetstagare som har minst sex månaders sammanlagd anställningstid hos arbetsgivaren, oavsett om arbetstagarerna har en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning.

- Utredningen föreslår att en arbetsgivare ska vara skyldig att på begäran av en arbetstagarare lämna skriftlig information om den kompetensutveckling arbetstagararen har fått inom ramen för kompetensutvecklingsansvaret.

Ändringar för visstidsanställda

- De med allmän visstidsanställning föreslås kvalificera sig för en företrädesrätt till återanställning när anställningen har pågått i mer än nio månader under en treårsperiod, i stället för tolv månader inom samma period som gäller enligt dagens regler.

Ändringar kring vad som gäller vid tvist

- Utredningen föreslår att anställningen inte längre som huvudregel ska bestå under tvistetiden i fall där en arbetstagarare har yrkat på ogiltigförklaring av en uppsägning.
- Om arbetsgivaren vid tidpunkten för uppsägningen eller avskedandet hade högst 15 arbetstagarare ska en ogiltigförklaring inte kunna ske.
- Utredningen föreslår att de högsta möjliga belopp som arbetsgivaren kan få betala i skadestånd för att täcka arbetstagararens ekonomiska förlust efter anställningens upphörande ska höjas med två månadslöner.

En i huvudsak semidispositiv reglering

- Huvuddelen av de förslag till ny och ändrad reglering som utredningen lägger fram föreslås vara semidispositiv, det vill säga det ska vara möjligt att avvika från regleringen genom kollektivavtal som har slutits på viss nivå.

Vad är PKT:s utgångspunkt?

PTK:s utgångspunkt är att uppnå utökad trygghet för förbundens medlemmar. En förutsättning har också varit att anställningstrygghet för privatanställda tjänstemän består av flera olika delar. Det handlar om LAS men också om möjligheter till kompetensutveckling, rätt stöd i omställning och ekonomisk trygghet vid arbetslöshet.

PTK vill se:

1. Starkt anställningsskydd genom lag och avtal där det fackliga inflytandet är säkrat.
2. Förbättrad tillgång till kompetensutveckling genom att arbetsgivarens ansvar skärps i avtal och lag.
3. Starkt stöd i omställning genom Trygghetsrådet som även omfattar visstidsanställda.
4. Ekonomisk trygghet vid arbetslöshet – stödet från Trygghetsrådet ska även omfatta visstidsanställda.

Vad är Saco: ståndpunkt?

Saco:s analys är att utredningens förslag om de genomförs kommer att leda till:

- En tydlig risk för fler otrygga och tysta arbetsplatser där förbundens medlemmar hämmas i sitt arbete.
- Arbetsledningsrätten utvidgas parallellt med att de anställdas skydd mot godtyckliga uppsägningar minskar.

- Kompetensutveckling bestäms utifrån arbetsgivarens behov, inte den anställdes. Arbetsgivaren avgör också vilka som ska erbjudas kompetensutveckling. Därför kan inte kompetensutvecklingen anses väga upp den uppluckring som föreslås av arbetsrätten.
- Från samverkan till tvister i domstol. Förslaget lär enligt Saco leda till att det blir fler tvister i domstol.

Vad är Naturvetarnas ståndpunkt?

Naturvetarna anser att sättet som LAS-frågan har behandlats gör spelplanen skev. Förbundet är inte nödvändigtvis emot en utveckling/modernisering av LAS men anser att det ska vara upp till parterna att enas om en sådan utveckling i förhandling. Nu pågår en förhandling, som dock är pausad för tillfället, men den är extra svår och obalanserad då en part kommer att få en fördelaktig lagstiftning på plats oavsett medan de andra parterna (arbetstagarrepresentanter) endast har förhandling som öppning.

Förbundet står i förhandlingarna bakom PTK samt i påverkansarbetet bakom vår centralorganisation, Saco. Naturvetarna kommer också att uppvakta riksdagspartiernas arbetsmarknadspolitiskt ansvariga för en bredare diskussion om den framtida arbetsmarknadens funktionssätt. Dessa frågor är enligt förbundet bredare än att ensidigt diskutera LAS och det bör som sagt vara arbetsmarknadens parter som i dialog och samverkan sätter spelreglerna på arbetsmarknaden framåt.