

Cirkulärnr: 1994:3
Diariernr: 1994:0008
Handläggare: Lennart Kriisa
Avdsek: KEP Förh
Datum: 1994-01-04
Mottagare: Kommunstyrelsen Personalfrågor
Rubrik: Ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd och
lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Personalpolitik 1994-2:2

Nyckelord:Arbetsrätt

Handläggare
Lennart Kriisa

1994-01-04

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd och lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Den 1 januari 1994 sker förändringar i ovanstående lagar. Förslagen till ändringarna har tidigare kommenterats i arbetsgivarnytt nr 47/93 och nr 81/93.

Bakgrunden till ändringarna framgår av proposition 1993/94:67 och delbetänkandet av 1992 års arbetsrättskommitté, SOU 1993:32.

Lagändringarna innebär följande:

- Den tillåtna tiden för visstidsanställning vid arbetsanhopning förlängs från sex till högst tolv månader under en tvåårsperiod.
- Förlängning av provanställningstiden från sex till högst tolv månader.
- Möjlighet att undanta två personer från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist.
- Den så kallade månadsregeln förlängs till två månader. Denna tidsfrist kan överskridas under vissa förutsättningar.
- Skyldighet för arbetsgivaren att meddela anställningsvillkoren skriftligt.
- Den fackliga vetorätten vid entreprenadarbete avskaffas.
- Förbud mot stridsåtgärder mot enmans- eller familjeföretag.

Tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning

Huvudregeln skall även fortsättningsvis vara att tillsvidareanställning är den normala anställningsformen. Den tillåtna anställningstiden för tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning har förlängts från sex månader till högst tolv månader under en tvåårsperiod.

Det kan observeras att om den maximala tiden för tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning utnyttjas, ger anställningen ändå inte företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS eftersom lagen i sådana fall förutsätter att anställningen pågått *mer* än tolv månader.

Provanställning

Tiden för provanställning förlängs till tolv månader. Gällande kollektivavtal om kortare tider än tolv månader undanröjs genom en övergångsbestämelse. Detta gäller dock inte kollektivavtal som medger längre eller kortare avtalstider än tolv månader, om avsikten med avtalet är att frångå den nya bestämmelsen.

Undanröjandet gäller enbart tidsbegränsningen i kollektivavtalen. Kravet på särskilda omständigheter enligt 2 § 2 mom AB 94 kvarstår.

Turordning

Genom en komplettering i 22 § LAS ges arbetsgivaren möjlighet att undanta två arbetstagare inom den turordningskrets där arbetsbristen finns. Undantaget avser arbetstagare som är av särskild betydelse för den fortsatta driften, så kallade nyckelpersoner. Av propositionen framgår dock att det i princip inte är möjligt att rättsligt angripa arbetsgivarens beslut att behålla vissa särskilda arbetstagare.

Vidare uttalas att undantagsregeln inte fritar arbetsgivaren från att motivera sitt beslut inom ramen för den förhandlingsskyldighet som följer av MBL.

Enligt övergångsbestämmelserna skall den nya regeln inte tillämpas om förhandling avseende uppsägning på grund av arbetsbrist har begärts förelagens ikraftträdande.

Skriftlig information om anställningsvillkoren

Mot bakgrund av ett EG-direktiv (91/533/EEG) har det i 6a § LAS införts en regel som förpliktar arbetsgivaren att skriftligen informera om villkoren i anställningen.

Informationen skall inbegripa följande punkter:

- Parternas namn och adress, anställningens tillträdesdag samt den arbetsplats som avses med anställningen.
- Den anställdes arbetsuppgifter, yrkesbenämning eller tjänstetitel.
- Om anställningen gäller tills vidare, för begränsad tid eller är en provanställning.
- Uppsägningstidens längd vid tillsvidareanställning. Vid anställning för begränsad tid anges anställningens slutdag.
- Vid provanställning anges provotidens längd.
- Begynnelönen, andra löneförmåner och hur ofta utbetalning skall ske.
- Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
- Tillämpligt kollektivavtal.
- Villkoren för arbetstagarens stationering utomlands om den avses pågå längre tid än en månad.

Den nya bestämmelsen innebär inte att den skrivna informationen skall ses som ett anställningsavtal. Dokumentet är endast en information om vilka anställningsvillkor som gäller för arbetstagaren.

Hur skall informationen lämnas ?

Lagen reglerar inte på vilket sätt informationen skall lämnas. Ett alternativ skulle kunna vara att anställningsbevis, precis så de ser ut idag, utfärdas på sedvanligt sätt med uppgifter om namn, adress, förmånsgrupp och anställningsform. Till detta bifogas ett informationsblad med rubriken "Information om anställningsvillkor", där uppgifter som inte finns angivna i anställningsbevisen uppges, t ex yrkesbenämning och hänvisning till kollektivavtal när det gäller uppsägningstider, lönebestämmelser, semester, arbetstid samt arbetsplats.

Detta informationsblad skulle kunna standardiseras så att det lokalt kan användas för så många arbetstagare som möjligt inom en och samma yrkesgrupp. Detta innebär också ett skydd mot att arbetstagaren ska kunna uppfatta den skriftliga informationen som ett bindande anställningsavtal som arbetsgivaren sedan inte ensidigt kan bryta.

Beträffande uppgifter om uppsägningstid, lön, semester samt arbetstid kan dessa lämnas i form av hänvisningar till lagar, författningar eller gällande kollektivavtal som reglerar frågorna.

När det gäller uppgift om arbetsplatsen bör arbetsgivaren tänka på att formulera sig på ett sätt så att arbetstagaren inte får en felaktig uppfattning om sin förflyttningsskyldighet. Ett exempel på formulering: "N.N. är för närvarande placerad vid rektorsområdet X" eller "N.N:s nuvarande placering är inom sociala förvaltningen X".

När skall informationen lämnas ?

Informationen måste lämnas senast en månad efter det att arbete har börjat utföras i anställningen. Skyldigheten sträcker sig dock bara till anställningar som uppgår till en månad eller längre. När det gäller anställningsförhållanden som redan gäller vid bestämmelsens ikraftträdande, skall arbetsgivaren tillhandahålla skriftlig information under förutsättning att arbetstagaren begärt det. I så fall skall informationen lämnas inom två månader från den tidpunkt då informationen begärdes.

Ändring av anställningsvillkoren

Om anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som nämns ovan, t. ex. byte av arbetsplats, skall arbetsgivaren lämna ny skriftlig information inom en månad. Ändringar i anställningsvillkoren p. g. a. lag, andra författningar eller kollektivavtal har uteslutits från skyldigheten att lämna ny information.

Avvikelser i kollektivavtal

Enligt 2 § LAS är det möjligt att träffa kollektivavtal om avvikelser från bestämmelsen under förutsättning att arbetstagarens rättigheter enligt EG-direktivet inte inskränks.

Månadsregeln

Den så kallade månadsregeln vid uppsägning på grund av personliga skäl och avsked förlängs från en månad till två månader.

Utöver denna tidsfrist har det införts en undantagsregel som medger möjlighet till uppsägning eller avskedande även efter denna tidpunkt. Undantagsregeln avser sådana situationer där tidsöverdraget berott på att arbetsgivaren på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande har dröjt med att lämna underrättelse eller besked om uppsägningen/avskedandet.

Ett tidsöverdrag kan även vara tillåtet om det finns "synnerliga skäl". Uttrycket inrymmer enligt propositionen sådana situationer där resultatet skulle kunna uppfattas som stötande t. ex. om arbetstagaren gjort sig skyldig till mycket grov brottslighet.

Facklig vetorätt samt blockader

Bestämmelserna i 38-40 §§ MBL som gäller den fackliga vetorätten vid entreprenad eller inhyrning av arbetskraft avskaffas. Dessutom införs ett förbud mot stridsåtgärder mot enmans- eller familjeföretag. Förbudet omfattar också sympatiåtgärder för att stödja någon i en konflikt med ett sådant företag. Anställningsblockader som är beslutade i behörig ordning omfattas dock inte av förbudet.

Frågor

Frågor angående innehållet i detta cirkulär besvaras av Lennart Kriisa och Göran Söderlöf.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Kommunalekonomi och Personalpolitik
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Lennart Kriisa