

Nya LAS

- De sakliga skälen och
Konsultregeln

Nyheter 2024/25

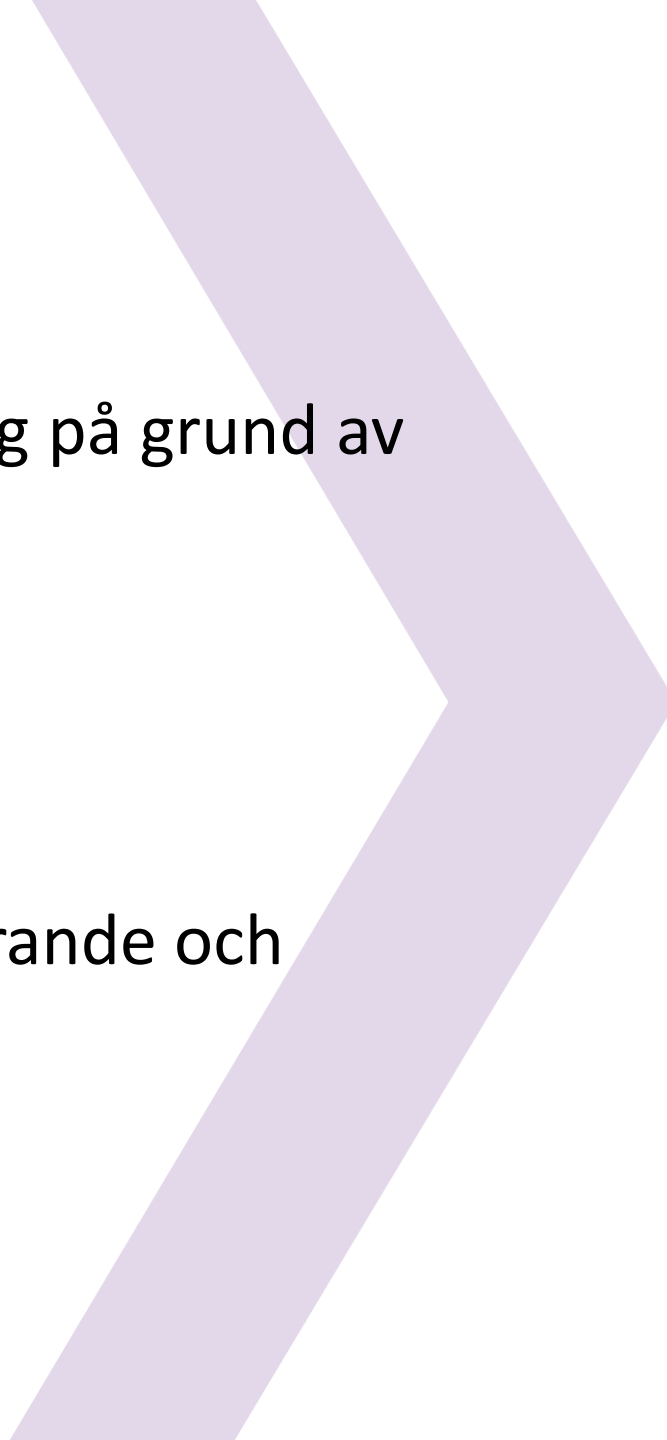
Nya LAS – Från saklig grund till sakliga skäl



Bakgrund

- SOU 2020:30 – En moderniserad arbetsrätt
- Oktober 2020: Ny trygghetsöverenskommelse mellan SN och PTK (bl a nytt Huvudavtal).
- Ds 2021:17 En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden
- Prop. 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden

Vad har inte ändrats?

- Arbetsbrist. Ändringen tar sikte endast på uppsägning på grund av personliga skäl.
 - Allvarlighet – ej bagatellartade förseelser.
 - Helhetsbedömning - vägning av arbetstagares felagerande och arbetsgivarens hantering därav.
 - I första hand mindre ingripande åtgärder.
- 

Vad har inte ändrats?

- Bedömningen avseende sjukdomsfall (och funktionsnedsättning och sannolikt ålder)
- Arbetsgivarens bevisbörda.
- Sakliga skäl är en objektiv norm.



Avsedda förändringar

- 1. Ökad fokus på om arbetstagaren brutit mot eller misslyckats med att uppfylla en väsentlig förpliktelse i anställningen som han eller hon känt till eller borde ha känt till.
- 2. Ingen prognos.
- 3. Inget personligt intresse av att behålla anställningen.
- 4. Utgångspunkt - omplacering endast en gång.

Avsedda förändringar – några motargument

- 1. Redan idag ligger fokus på om arbetstagaren misslyckats med att uppfylla sina förpliktelser.
- 2. Ett borttagande av prognostanken är svår att förena med andra utgångspunkter
- 3. Personligt intresse av att behålla anställningen har inte tillmätts betydelse.
- 4. Omplacering förekommer sällan mer än en gång.

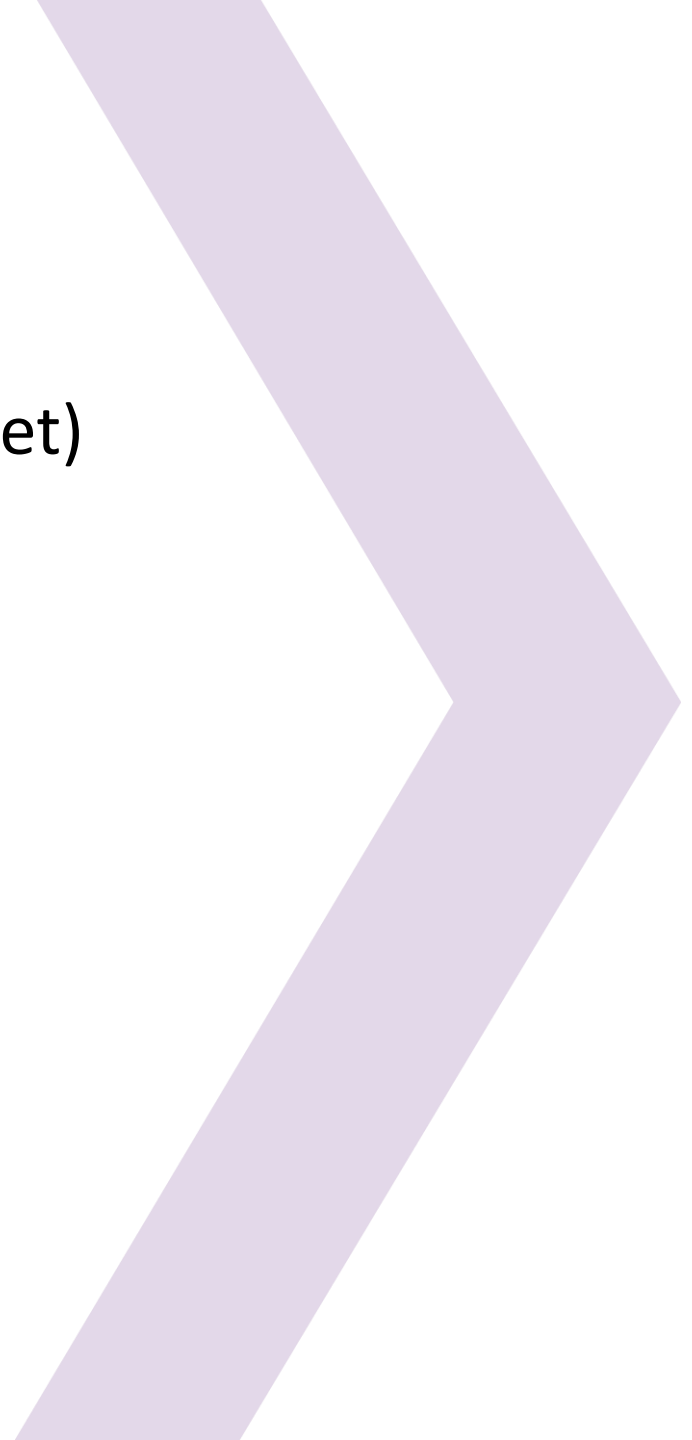
I vilka situationer är en ny tillämpning avsedd?

De fyra boxarna

Box 1	Box 2	Box 3	Box 4
Alltid grund för skiljande Ekonomiska oegentligheter mot arbetsgivarens intressesfär Våld och hot om våld Allvarlig illojalitet Brott mot andra kärnförpliktelser i anställningen	Grund för skiljande efter tillrättavisningar Misskötsamhet	Grund för skiljande efter stödjande åtgärder Rehabilitering mm Bristande arbetsresultat Samarbetssvårigheter	Aldrig grund för skiljande

Praxis från Arbetsdomstolen

- AD 2024 nr 75 ("Telefonförsäljarmålet" – Huvudavtalet)
- AD 2024 nr 78 ("Lagerarbetarmålet" – LAS)
- AD 2024 nr 95 ("Polismålet" – LAS)
- AD 2024 nr 103 ("Hamnarbetarmålet" – LAS)



Slutsatser och analys

- Är sakliga skäl detsamma som saklig grund?
- En värdefull sammanfattning
- Utgången i domarna
- Omplacering
- Två rättslägen?
 - Ett för arbetsgivare som omfattas av anställningsskyddslagen
 - Ett annat för arbetsgivare som omfattas av Huvudavtalet

Slutsatser och analys

- Ingen fri uppsägningsrätt.
- Man kan inte gena, det är samma som förut.
- Kanske att man i rådgivningen kommer lite snabbare till en uppsägning men samma krav på medvetandegörande, handlingsplan.
- Rättsfallen avhandlade i mångt och mycket prestationer som kan mätas.

Nya LAS – Konsultregeln



Intro – Köp av arbete

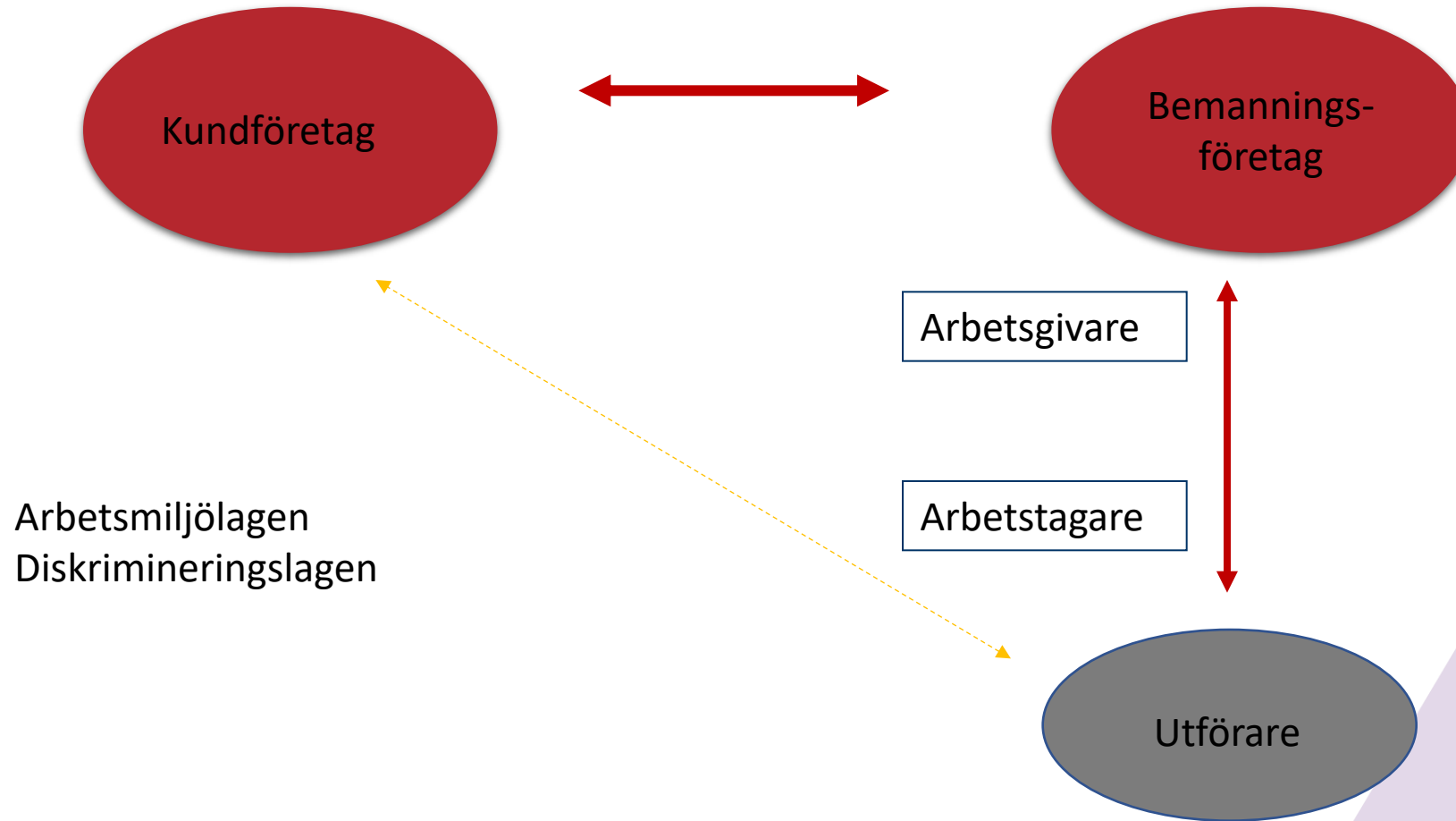
- Någon annan står för produktionen
 - Legotillverkning
 - Överlåtelse av rörelse och leveransavtal
 - Franchising
- Någon annan står för arbetet
 - Bemanning
 - Entreprenad
 - ”Konsulter”



Intro – En liten utblick

- Branschen
 - 111 000 årsanställda (2023)
 - 2 % av arbetskraften
- I många länder
 - krav på certifiering
 - inskränkningar med avseende på tillåten tid för inhyrning
 - inskränkningar med avseende på krav på tillfällighet
 - ett solidariskt ansvar för Kundföretag och Bemanningsföretag

Intro – Den rättsliga situationen



Intro – Bemanning; Tillåtlighet

- Från absolut förbud till tillåtlighet
 - 1993-års lag
- Bemanningsdirektivet
 - Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag
 - EUD: C-681/18, EU:C:2020:823 (ett syfte att få anställning i kundföretaget), C-232/20, EU:C:2022:196 (bemanning en tillfällig företeelse)
- Uthyrningslagen (2012:854)

Intro – Bemanning; Villkorsreglering

- Uthyrningslagens likabehandlingsprincip
 - Gäller ”grundläggande anställningsvillkor” = bl.a. lön
 - Undantag om kollektivavtal, 3 §
 - Undantag om tillsvidareanställning och får lön mellan uppdragen, 8 §
- Vissa skyldigheter för kundföretaget
 - 11 och 12 §§
- Förbud
 - 9 §
 - Hindra bemanningsanställd ta anställning i kundföretaget
 - Förbud mot sådana villkor i affärsavtalet

Lagen – tillämpningsområde

- Uthyrningslagen

- Gäller ”bemanningföretag”

- Prop. 2011/12:178 s.99:

- Även entreprenadverksamhet, dvs. då ett företag skickar arbetskraft till ett annat företag för att där utföra visst arbete men arbetsledningen fortfarande ligger kvar hos entreprenadföretaget, faller utanför tillämpningsområdet. För att lagen ska vara tillämplig måste nämligen den uthyrda arbetstagaren stå under kundföretagets kontroll och ledning.

- AD 2022 nr 45

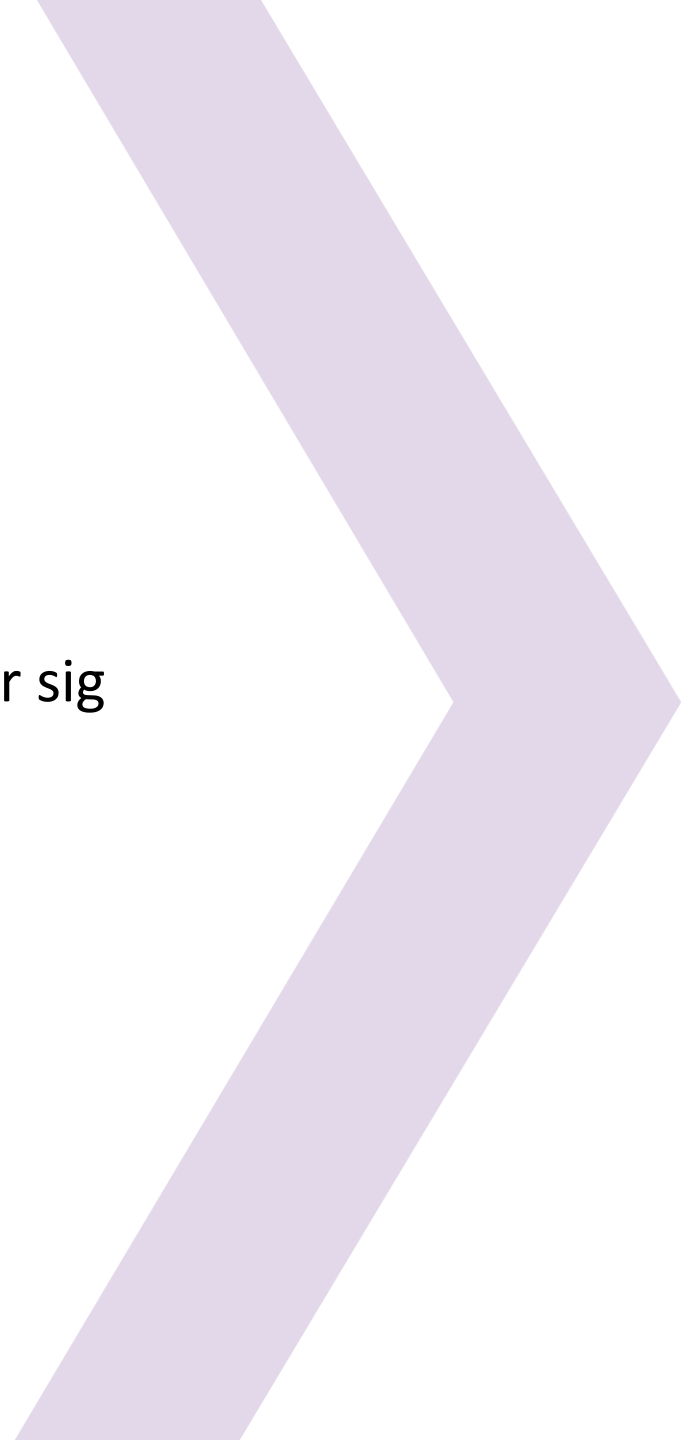
- Ingen egentlig prövning gällande ”bemanningföretag”

Konsultregeln

- 12 a § Uthyrningslagen:
- Anställningsrätt i kundföretaget
 - Mer än 24 månader under period om 36 månader
 - Kan växlas av mot ersättning (2 månadslöner)
 - Regeln
 - Ser till att Sverige införlivar ”tillfällig karaktär”
 - Säkerställer att det dröjer 24 månader innan den bemanningsanställda kan rikta sig mot kundföretaget (jfr AD 2022 nr 45)

Konsultregeln

- Viktigt när uthyrningslagen är tillämplig
 - Uthyrningslagen införlivar bemanningsdirektivet
 - Tillämpningsområdet styrs därmed av EU-domstolen
 - Den svenska lagstiftaren och AD har gjort det för enkelt för sig



Konsultregeln

- EU-domstolen
 - Omnitel, C-441/23, EU:C:2024:916
 - FILS Kliniken, C-427/21, EU:C:2023:505
- Prövning i flera steg:
- Bemanningsföretag
 - Ingår anställningsavtal i syfte att hyra ut
 - Eller del av företaget gör det?
 - ”Det räcker emellertid inte, för att kvalificeras som ett bemanningsföretag, att ett företag ställer den ene eller andra av sina arbetstagare, eller emellanåt en del av sina arbetstagare, till ett annat företags förfogande.”

Konsultregeln

- Avser arbetstagare i endast vissa situationer
 - Anställs med syfte att hyras ut
 - Samma syfte vid varje tillfälle uthyrning sker
 - Underordnad ställning – ställa till förfogande
 - Kontroll och ledning ligger på kundföretaget
 - Ålägger och kontrollerar
 - Inte tillräckligt med allmänna instruktioner



Konsultregeln - slutsatser

- Regeln är mer inskränkt
 - Än vad den svenska lagstiftaren förutspådde
- Gäller inte uppdragstagares anställda
 - Specifika projekt med angivet mål
 - Leverantören ansvarar för tjänsten
 - Som avser annat än det kundföretaget själv utför
- Gäller endast bemanningsföretag
 - Eller en del av ett företag som bedriver bemanningsverksamhet

Konsultregeln - slutsatser

- Enmansföretag?
 - Arbetstagarbegreppet/anställningsbegreppet
 - Tillhandahållande
- Tekniska specialister?
 - Som endast arbetsleder sig själva
 - Som arbetar sida vid sida med laget och leds av detta



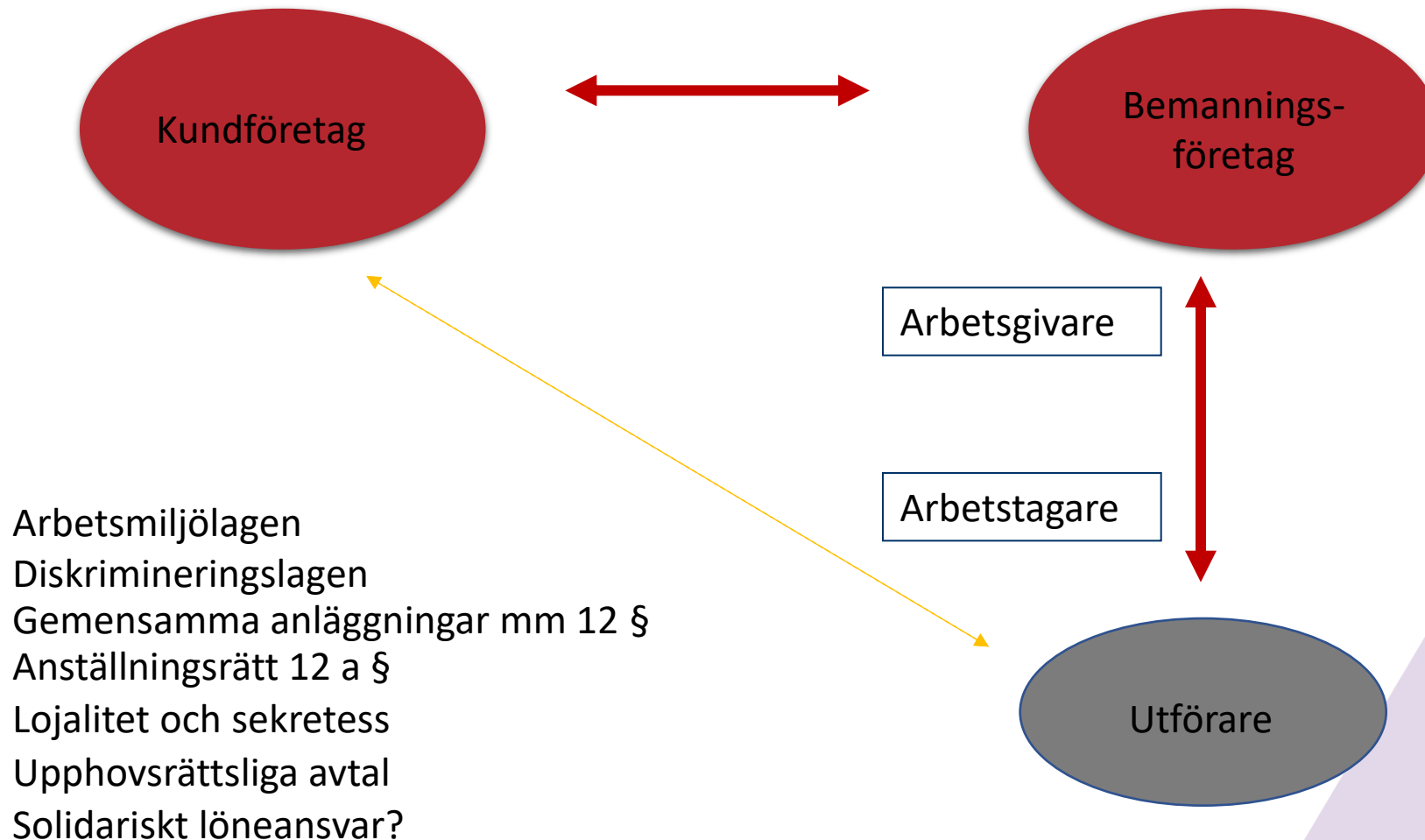
Konsultregeln

- När aktualiseras regeln?
 - Hur räknas tid?
 - Prop. 1973:128 s. 248
 - "Sammanlagt minst 12 månader": Detta betyder att, om uppsägning sker den 1 juli 1973, arbetstagaren är kvalificerad för de längre uppsägningstiderna om han har uppnått en sammanlagd anställningstid av minst 360 dagar, räknat från den 1 juli 1971 t.o.m. uppsägningdagen.
 - AD 2019 nr 56, Prop. 2021/22:176 s. 444
 - Lagen hade verkningar
 - Inte från och med den 1 oktober 2024
 - Utan från och med den 20 september 2024
 - Lagen gäller med en fortlöpande kvalifikationsperiod om 721 dagar

Konsultregeln

- Särskilda förhållanden
 - Uppdrag kan övergå i bemanning
 - Ett ramavtal kan avse uppdrag och bemanning i blandning
- Praktiskt
 - Gör tydliga avtal/avrop – uppdrag eller bemanning
 - Uppmärksamma om det sker ett skifte
 - Planera bemanningen
 - Utbyte av arbetstagare?
 - Byte av driftsenhet?
 - Avtalsskrivningar
 - Rekryteringsavgift
 - Ansvar för utköpet

Den rättsliga situationen



Nyheter 2024/25



Nya arbetsmiljöföreskrifter fr.o.m. 1 jan 2025

- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöförordningen
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter



Vilken betydelse har föreskrifterna?

- Direkt effekt
 - Föreläggande som kan förenas med vite
 - Sanktionsavgift
- Indirekt effekt
 - Individuellt straffrättsligt ansvar
 - Företagsbot



Förändringar

- Ny struktur
- Kraftig minskning av antalet föreskrifter
- Språklig modernisering
- Allmänna råd
- Digitalt format



Förändringar - fortsättning

- Avsikten med de nya reglerna har varit att skydds- och kravnivån inte ska förändras, med ett undantag.
- Nya regler för byggherrar, projektörer och byggarbetsmiljösamordnare: Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:3) om projektering och byggarbetsmiljösamordning – grundläggande skyldigheter

Den nya strukturen

- Tre typer av regler
 - Grundläggande regler (AFS 2023:1 och 2)
 - Övriga regler (AFS 2023:10-15)
 - Produktregler (AFS 2023:4-9)
- Tänkt förfarandesätt
 - 1. Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete samt planering och organisering av arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1 och 2)
 - 2. Identifiera risker och tillämpa övriga regler (AFS 2023:10-15)

Den nya strukturen - fortsättning

- Risker i arbetsmiljön (AFS 2023:10)
- Arbetsutrustning och personlig skyddsutrustning – säker användning (AFS 2023:11)
- Utformning av arbetsplatser (AFS 2023:12)
- Risker vid vissa typer av arbeten (AFS 2023:13)
- Gränsvärden vid luftvägsexponering i arbetsmiljön (AFS 2023:14)
- Medicinska kontroller i arbetslivet (AFS 2023:15)

Vad ska man tänka på som arbetsgivare?

- Orientera er i den nya strukturen och hitta det som är relevant för er
- Utbilda personalen
- Gå igenom interna dokument

Domar från EU-domstolen om registrering av arbetstid

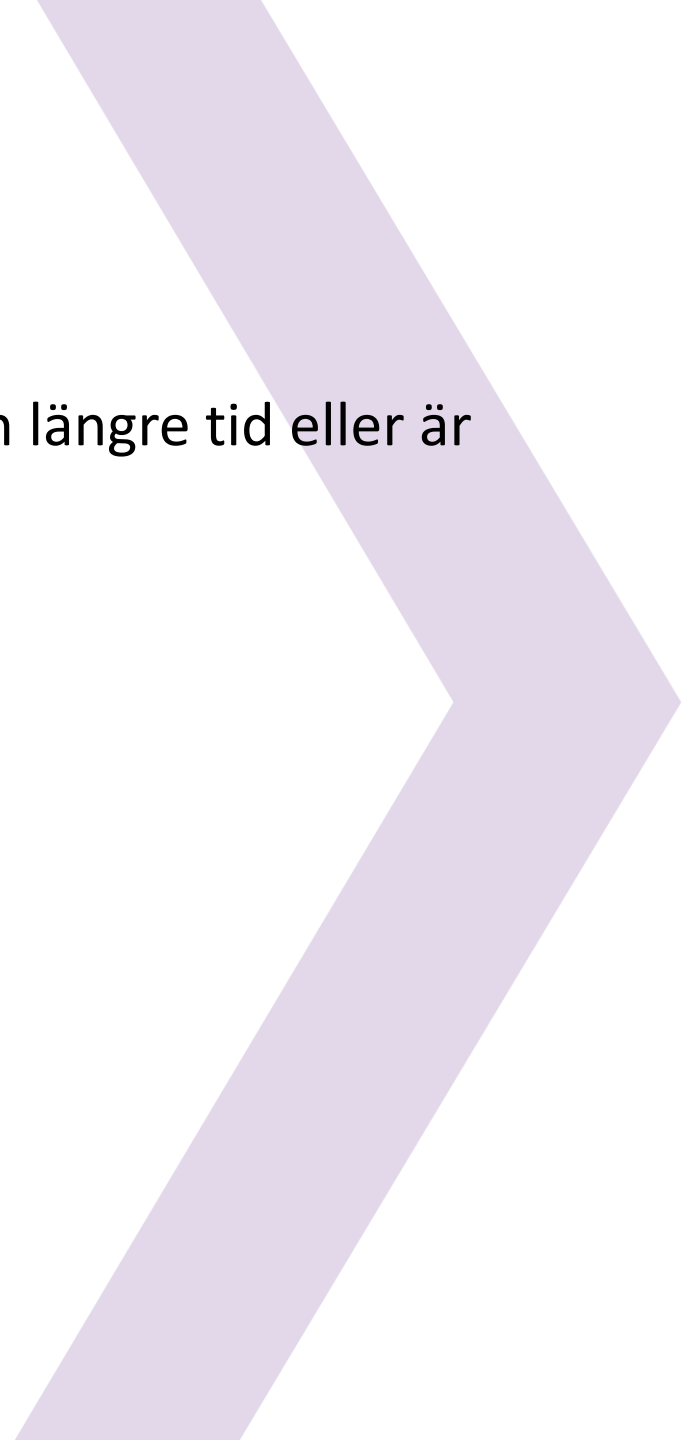
- CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402
 - Det ankommer på medlemsstaterna att ålägga arbetsgivarna en skyldighet att inrätta ett objektiva, tillförlitligt och tillgängligt system som gör det möjligt att registrera den dagliga arbetstiden för varje arbetstagare.

Domar från EU-domstolen om registrering av arbetstid

- Loredas, C-531/23, EU:C:2024:1050
 - Inte tillåtet för en medlemsstat att undanta hushållsarbetare

Nystartsjobb

- Ersättning för att anställa en person som varit arbetslös en längre tid eller är nyanländ
- Ersättningsbelopp
- Ersättningsperiod
- Krav på viss lön m.m.



Skärpta regler för nystartsjobb fr.o.m. 1 feb 2025

- Det är inte längre tillåtet att anställa en familjemedlem eller nära släkting
- En fängelsedom kvalificerar inte längre till nystartsjobb
- Personer över 55 år kan få nystartsjobb i max två år (tidigare fyra år).
- Arbetsgivarkontroll genomförs innan beslut
- Högsta åldern för nystartsjobb knyts till riktåldern för pension
- Företaget får inte senare än 12 månader före anställningen ha sagt upp anställd/anställda på grund av arbetsbrist på den driftsenhet där den anställda är tänkt att placeras

Ny a-kassa fr.om. den 1 oktober 2025

- Huvudsakliga förändringar
 - Från arbetad tid till inkomster
 - Höjt tak från 33 000 kr till 34 000 kr
 - Tydlig nedtrappning
- Enklare arbetsgivarintyg
 - En arbetsgivare eller uppdragsgivare ska på begäran till en arbetslöshetskassa lämna de uppgifter om en enskilds anställnings- och uppdragsförhållanden som behövs för ett ärende hos arbetslöshetskassan enligt denna lag
 - Inte sanktionerad

Uppgiftsskyldighet vid VAB

- Ny lag (2024:1300) om uppgiftsskyldighet vid frånvaro på grund av vård av barn från och med den 1 januari 2025
 - Uppgiften ska lämnas i arbetsgivardeklarationen
 - Start januari 2025
 - Ingen direkt sanktion

Tack!

NEXT
ADVOKATER

Next Advokater KB. Address: P.O. Box 7641, SE-103 94 Stockholm. Visiting address: Biblioteksgatan 29VII
Telephone +46 (0)8 440 30 30. Reg.no. 969764-2073. www.nextlaw.se