

"Gamla" LAS	Nyheter i LAS, gäller från 1 okt 2022	Huvudavtal, gäller från 1 okt 2022
	<b>OBS! Se kollektivavtal för anställningsformer &amp; konvertingsregler</b>	
Ingen norm för sysselsättningsgrad.	Heltid är norm för alla anställningar om inget annat avtalas. Deltidsanställning ska, på den anställdes begäran, kunna motiveras skriftligt inom 3 veckor.	
Allmän visstidsanställning	<b>Ny anställningsform:</b> Särskild visstidsanställning	
Konvertering till tillsvidareanställning efter 2 års (730 dagar) sammanlagd anställningstid i: A) allmän visstidsanställning under en 5-årsperiod eller B) under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra. En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från föregående anställnings slutdag.	Konvertering till tillsvidareanställning efter 12 månaders (360 dagar) sammanlagd anställningstid i: A) i särskild visstidsanställning under en 5-årsperiod eller B) under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra. En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.	
<b>Beräkning av anställningstid i allmän visstidsanställning:</b> Endast dagarna personen varit anställd räknas som anställningstid.	<b>Beräkning av anställningstid vid särskild visstidsanställning:</b> Har en anställd haft 3 eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma kalendermånad räknas även tiden mellan de särskilda visstidsanställningarna som anställningstid. Övergångsregler: Tid i allmän visstidsanställning mellan 1 mars och 30 september 2022 räknas också som anställningstid vid omvandling av särskild visstidsanställning till tillsvidareanställning.	
	<b>Företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning införs:</b> Företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning fås efter 9 månaders (270 dagar) anställningstid i särskild visstidsanställning.	
Undantag från turordningsregler gäller bara organisationer med max 10 anställda.	Undantag från turordningsregler gäller alla organisationer, oavsett storlek.	
Max 2 personer kan undantas turordningsregler	Max 3 personer kan undantas turordningsregler	Ytterligare 1 person per driftsenhet kan undantas turordningsregler <b>alternativt</b> 15% av alla som omfattas av uppsägning (max 10% per driftsenhet) Driftsenheter = olika grupperingar/orter, kan variera
Ingen tidsspärr för när nästa undantag från turordning får göras	Tremånadersspärr: Undantag får göras tidigast 3 mån efter senast gjorda undantag	Tremånadersspärr: Undantag får göras tidigast 3 mån efter senast gjorda undantag
Arbetsgivaren måste ha <i>saklig grund</i> för uppsägning.	<b>Nytt begrepp:</b> Saklig grund ersätts med <i>sakliga skäl</i>	
<b>Uppsägning av personliga skäl:</b> Stort fokus på individens privata situation, försörjnings-börda och förmåga att ändra sig i framtiden.	<b>Uppsägning av personliga skäl:</b> Fokus på om den anställda har brutit mot anställningsavtalet. Samma krav på åtgärder från arbetsgivaren.	<b>Uppsägning av personliga skäl:</b> Kompletterande precisering av vad bristande prestation, samarbetsvårigheter och misskötsamhet innebär.
Omfattande omplaceringsskyldigheter före uppsägning av personliga skäl.	Har arbetsgivaren genomfört en omplacering, eller lämnat omplaceringserbjudande, behöver normalt sett inga ytterligare erbjudanden lämnas före uppsägning av personliga skäl, om personen fortsatt att missköta sig efter omplaceringen eller erbjudandet om omplacering.	
"Hyvling" ej lagreglerat (hyvling = minskad sysselsättningsgrad vid arbetsbrist).	Turordningsregler införs vid "hyvling" av flera, likadana tjänster.	
Lönen sänks direkt enligt villkoren i den hyvlade tjänsten.	Person som accepterar hyvlad tjänst behåller tidigare lön och sysselsättningsgrad motsvarande uppsägningstiden, dock max 3 mån (gäller ej vid omplacering av annat skäl).	
Hyvling ej lagreglerat	Tillåtet att ändra arbetsuppgifter till följd av hyvling	
<b>Vid tvist om ogiltig uppsägning:</b> Anställning består till dess tvisten avgjorts i domstol eller lösts på annat sätt. Avstängning från A-kassa under tvistetiden.	Anställning upphör när uppsägningstiden löper ut. Om den uppsagde vinner tvisten ska lön under tvistetiden istället betalas retroaktivt. Huvudregel: Ingen avstängning från A-kassa under tvist eller om överenskommelse träffats på arbetsgivarens initiativ.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ny</b> kompletterande försäkringsersättning för medlem i facket som ogiltigförklarar uppsägning/avskedande av personliga skäl. Finansieras och administreras av facket.</li> <li>• Person som sagt upp p.g.a. sjukdom (= personliga skäl) kan begära att anställningen består under tvisten. Arbetsgivaren måste svara inom en vecka.</li> </ul>
Skadestånd vid felaktig uppsägning och avskedande (praxis 100 000–120 000 kr)	Högre skadestånd vid felaktig uppsägning (135 000 kr) och avskedande (190 000 kr). Felaktigt avskedande där saklig grund för uppsägning p.g.a. personliga skäl funnits (90 000 kr).	
	<b>Ny lag om kompetens- och omställningsstöd</b>	
	<b>Nytt</b> statligt stöd till individen vid studier både under anställning och vid omställning ("omställningsstudiestödet"). Består av ett bidrag och ett frivilligt lån som individen själv söker. Finansieras av <i>staten</i> . Kräver yttrande från TRS till CSN, som administrerar.	<b>Nytt</b> kompletterande stöd till individen vid studier. Finansieras av <i>arbetsgivarna</i> genom TRS och administreras av TRS.

OBS! Denna översikt är ett försök att förenkla lagtexten i syfte att förtydliga vad nyheterna i LAS innebär.