



Arbetsrätt för arbetsgivare

Utbildning-Folkbildning

Jonas Bergman



Arbetsledningsrätten

Arbetsgivaren *bestämmer* över sin verksamhet och *äger rätten att leda och fördela arbetet* samt att *organisera* arbetet på det sätt arbetsgivaren finner mest lämpligt



Kollektivavtal

- Måste vara skriftligt och slutas av arbetstagarorganisation å ena sidan och arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation å andra sidan
- Justerade protokoll som innehåller överenskommelser utgör kollektivavtal



Arbetskyldigheten

Arbetstagaren är skyldig att utföra de arbetsuppgifter som ligger inom ramen för anställningen

Ramen för anställningen – kollektivavtalet och det enskilda anställningsavtalet

Grundregel: arbetskyldighet för alla inom kollektivavtalsområdet förekommande arbetsuppgifter



Lojalitet och sekretess

- förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare grundar sig på ömsesidig lojalitet och förtroende
- arbetstagaren ska ta tillvara och främja arbetsgivarens intressen
- diskretion ska iakttas rörande organisationens angelägenheter



Bisysslor

- Förbud att utföra arbete eller direkt eller indirekt bedriva konkurrerande verksamhet eller verksamhet som står i motsatsförhållande med arbetsgivarens
- Förbud mot att åta sig uppdrag eller bedriva verksamhet som kan inverka menligt på arbetet i tjänsten
- Samråd med arbetsgivaren innan uppdrag eller bisyssla åtages



Förtroendeuppdrag

- Rätt att motta statligt, kommunalt och fackligt förtroendeuppdrag
- Rätt till ledighet för att utföra uppdraget



Anställningsformer

- Tillsvidareanställning (ev med inledande provanställning)
- Tidsbegränsade anställningar
- Arbetsgivaren ska underrätta de lokala fackliga organisationerna om ingångna anställningar, oavsett anställningsform

Tidsbegränsade anställningsformer LAS

De tidsbegränsade anställningsformerna i LAS gäller:

- Särskild visstidsanställning
- Vikariat
- Säsongsanställning



Särskild visstidsanställning

- Krävs ingen särskild grund för användande av särskild visstidsanställning
- Anställningen är inte uppsägningsbar såvida inte parterna kommit överens om annat eller den avtalade tiden är över tre månader lång (uppsägning från arbetsgivarens sida kräver saklig grund)

Vikariat

Med vikariat avses att:

- arbetstagaren ersätter annan arbetstagare under dennes frånvaro
- arbetstagaren under högst sex månader eller under den längre tid som överenskommits mellan parterna upprätthåller en ledigbliven befattning i avvaktan på att en ny innehavare av befattningen har utsetts



Vikariat

- Anställningen är inte uppsägningsbar såvida inte parterna kommit överens om annat eller den avtalade tiden är över tre månader
- Vikariat upphör, utan uppsägning, när ordinarie befattningshavare återinträder i tjänst (förutsättningen för vikariat försvinner)



Konverteringsregler LAS

Konverteringsregler i LAS:

- Har en arbetstagare varit anställd i över två år (fler än 730 dagar) under en femårsperiod konverteras anställningen till en tillsvidareanställning
- Har arbetstagaren varit anställd i vikariat över ett år (fler än 365 dagar) har den anställde företrädesrätt till ny anställning



Konverteringsregler LAS

Konverteringsregler Särskild visstidsanställning:

- Har en arbetstagare varit anställd i över 12 månader (fler än 360 dagar) under en femårsperiod konverteras anställningen till en tillsvidareanställning
- Har arbetstagaren varit anställd i 9 månader (fler än 270 dagar) har den anställde företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning



Tidsbegränsade anställningsformer i kollektivavtalet

Folkhögskoleavtalet: Allmän visstidsanställning – projekt:

Högst 36 månader. Vid projekt som är av tidsbegränsad art och som helt eller delvis finansieras via externa medel. Omfattas inte av konverteringsreglerna.

Avtal Skola/Utbildning: Obehöriga lärare:

Obehörig lärare kan anställas för viss tid högst ett år i taget. Anställningstiden räknas inte in i kvalifikationstid för företrädesrätt till återanställning. Omfattas inte av konverteringsreglerna.



Tidsbegränsade anställningsformer i kollektivavtalet

Folkhögskoleavtalet och Avtal Skola/Utbildning: Timanställning för lärare (omfattas inte av konverteringsreglerna):

Medlem i Sveriges Lärare:

Högst 20 % av en heltidstjänst

Medlem i Vision, Kommunal eller förbund som ingår i Akademikerförbunden:

Högst 15 % av en heltidstjänst



Provanställning

- Provanställning kan användas för att pröva arbetstagare inför en tillsvidareanställning
- Provanställning kan vara högst sex månader
- Provanställning kan avbrytas i förtid utan saklig grund
- Provanställningen övergår i en tillsvidareanställning såvida inte arbetsgivaren avbryter den i förtid eller underrättar arbetstagaren att den inte ska övergå i en tillsvidareanställning



Studieledighet

- Arbetsgivaren kan skjuta på beviljandet av ledigheten i sex månader från ansökningsdagen
- Hel eller partiell ledighet
- Återgång i tjänst i förtid möjlig när arbetstagaren helt avbryter studierna



Tjänstledighet och annan ledighet

- Tjänstledighet = ledighet minst en dag utan lön
- Annan ledighet = ledighet del av dag utan lön
- Tjänstledighet eller annan ledighet kan beviljas om arbetsgivaren finner att det kan ske utan olägenhet för verksamheten hos arbetsgivaren



Kort ledighet med lön

- Kort ledighet med lön kan beviljas för del av dag
- I särskilda fall kan arbetsgivaren bevilja ledighet med lön för flera dagar, till exempel nära anhörigs frånfälle
- Anhörigkretsen anges i kollektivavtalet
- Arbetsgivaren bestämmer vid vilka tillfällen kort ledighet med lön kan ges



Nationaldagen

- Arbetstagare som har ordinarie arbetstid förlagd på vardagar, *dock ej lördagar*, ges en ledig arbetsdag att ta ut under det kalenderår nationaldagen infaller på en *lördag eller söndag*
- Arbetstagare som har sin arbetstid förlagd på vardagar, *inklusive lördagar*, ges en ledig arbetsdag att ta ut under det kalenderår nationaldagen infaller på en *söndag*



Semester – ferieanställda

Betalda semesterdagar läggs ut under ferier,
företrädesvis sommarferien

Semestertillägg om 0,8 % av månadslönen betalas ut för
varje betald semesterdag (utöver ferielönen)

Arbetstagare med ferier får inte spara semesterdagar



Medbestämmande

Arbetstagarnas möjlighet till medbestämmande i verksamhetsfrågor, i vilka arbetsgivaren beslutar ensidigt, regleras i

- Samverkansavtalet och
- Medbestämmandelagen (MBL)



Samverkansavtalet

Parter: Arbetsgivaralliansen-LO-PTK

Avtalet ger möjlighet för de lokala parterna att genom lokalt samverkansavtal till viss del ersätta MBL:s regler om förhandling och information med egna samverkansregler – detta gäller för det fall det finns en lokal facklig förtroendeman med förhandlingsmandat på arbetsplatsen



Facklig verksamhet på arbetsplatsen

- Förtroendemannalagen kommer i tillämpning då kollektivavtalsslutande organisation till arbetsgivaren anmält att den anställde har ett fackligt förtroendeuppdrag
- Facklig förtroendeman har rätt till betald ledighet för fackligt arbete på den egna arbetsplatsen
- Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen ska årligen samråda gällande omfattningen av ledigheten

Förhandlingskyldighet – oavsett samverkansavtal

Följande frågor ska alltid förhandlas (i arbetsrättslig mening):

- Driftsinskränkningar (uppsägning p g a arbetsbrist)
- Övergång av verksamhet enligt § 6b LAS
- Anlitande av någon som ska utföra arbete i verksamheten utan att vara anställd (se § 38 MBL), exv entreprenör eller bemanningsföretag

Förhandling ska också alltid ske när endera part begär det



Arbetsgivarens förhandlingskyldighet

- MBL § 11-förhandling

I frågor i vilka arbetsgivaren ensidigt beslutar (inte frågor reglerade i avtal) ska arbetsgivaren kalla till förhandling inför beslut om viktigare förändring av

- verksamheten
- arbetsförhållanden och anställningsvillkor



Exempel på ”viktigare förändring” enligt praxis

- Chefstillsättningar
- Permanenta omplaceringar
- Öppethållandetider
- Lokaliseringfrågor
- Överlåtelse av verksamhet
- Omorganisationer
- Uppsägningar p g a arbetsbrist
- Huvudsemesterns förläggning



Motparter i MBL § 11-förhandlingar

De kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna kallas till förhandling under förutsättning att de har medlemmar på arbetsplatsen

Rör en fråga särskilt medlem i annan facklig organisation kallas denna organisation till förhandling



Andra typer av förhandlingar - MBL § 10-förhandlingar

- Förhandling vid rättstvist – part anser att motparten brutit mot bestämmelse i lag eller avtal
- Förhandling i intressefråga – part vill, utan stöd i lag eller avtal, ha något från motparten



MBL § 35 – tolkningsföreträde vid rättstvist om lön eller annan ersättning

- Uppkommer mellan arbetsgivare och facklig organisation, som är bundna av samma kollektivavtal, rättstvist om lön eller annan ersättning till medlem i organisationen är arbetsgivaren skyldig att omedelbart påkalla förhandling i tvisten
- Vid underlåtenhet från arbetsgivarens sida gäller fackets mening, såvida inte kravet är oskäligt



Tystnadsplikt i förhandling och samverkan

Vill part att förhandling och samverkan ska ske under tystnadsplikt ska förhandling enligt MBL § 21 påkallas

Tystnadsplikten gäller till dess domstol avgjort frågan (vid tvist)



Förhandlings avslutande

- Förhandlingen anses avslutad, om parterna inte enas om annat, när part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att den frånträder förhandlingen
- Parterna kan komma överens att förhandlingen avslutas vid "sittande bord" (rekommenderas)
- Parterna kan komma överens att förhandlingen är avslutad när protokollet är justerat (rekommenderas ej!)



Protokoll

Protokoll ska föras om part begär detta

I MBL§ 11-frågor – undvik skrivningar som ”parterna är överens”. Dessa frågor ska inte regleras i kollektivavtal. Skriv i stället att ”motparten inte har några invändningar mot arbetsgivarens förslag”

I frågor där lokal överenskommelse krävs, exv avtalsturlista: var mycket tydlig i skrivningarna att parterna är överens och vad de är överens om



Lokal och central förhandling - § MBL 11-frågor

- Förhandling genomförs lokalt (klubb, förening eller regional ombudsman)
- Central förhandling ska begäras inom två veckor från det att lokal förhandling eller samverkansprocess avslutats
- Arbetsgivaren får inte fatta beslut innan förhandlingsförfarandet avslutats



Anställningars upphörande

- Tillsvidareanställningar kan sägas upp
- Tidsbegränsade anställningar kan inte sägas upp såvida inte parterna har kommit överens om annat eller är tillåtet enligt kollektivavtal
- Arbetsgivaren måste ha saklig grund för uppsägning
- Skyldighet att utreda möjligheterna till omplacering innan uppsägning sker

Besked enligt § 15 LAS

– företrädesrätt till återanställning

Kan en tidsbegränsat anställd arbetstagare på grund av arbetsbrist inte erbjudas ytterligare anställning ska skriftligt besked enligt § 15 LAS lämnas för det fall

- arbetstagaren vid anställningens slutdatum varit anställd i över tolv månader (360 dagar) under den senaste treårsperioden och därmed kvalificerat sig till företrädesrätt till återanställning

Beskedet ska lämnas senast en månad innan slutdatum.

Företrädesrätten gäller från en månad innan slutdatum till dess nio månader förflutit från anställningens upphörande



Uppnådd ålder angiven i LAS § 32 a

När en arbetstagare inom en månad uppnår eller har uppnått den ålder som anges i lagen om anställningsskydd § 32 a kan endera part genom underrättelse avsluta anställningen

Anställningen upphör en månad efter att underrättelsen lämnats till motparten



Hel sjukersättning

När en arbetstagare fått rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad kan arbetsgivaren avsluta anställningen genom skriftlig underrättelse så snart arbetsgivaren fått besked om beslutet om hel sjukersättning



Överenskommelse

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan träffa överenskommelse om anställningens upphörande – ingen uppsägning sker

Vanligt när samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren gnisslar



Omplaceringsskyldighet

Innan en arbetsgivare säger upp en arbetstagare måste möjligheterna till omplacering utredas

Saklig grund för uppsägning föreligger inte om det är skäligt att arbetsgivaren bereder annat arbete åt arbetstagaren hos sig

Utredningen tar sikte på lediga tjänster inom den juridiska personen



Arbetsbrist

- Alla uppsägningar som inte sker på grund av personliga skäl
- Ekonomiska skäl, verksamhetsmässiga skäl m m
- Arbetsbrist är alltid saklig grund för uppsägning



Arbetsbrist - turordning

Vilken arbetstagare som ska sägas upp på grund av arbetsbrist avgörs av turordningsreglerna i LAS eller genom lokalt kollektivavtal, så kallad avtalsturlista



Arbetsbrist – turordning LAS

- Fysisk enhet och kollektivavtalsområde
- Högst tio anställda i juridisk person – två anställda av särskild betydelse kan undantas
- Arbetstagare med längre anställningstid har företräde till fortsatt anställning under förutsättning att tillräckliga kvalifikationer till de arbetsuppgifter som ska utföras finns



Arbetsbrist – avtalsturlista

- Är parterna överens om att LAS turordningsregler inte uppfyller arbetsgivaren behov av bemanning och kompetens kan avtalsturlista träffas
- Lokalt kollektivavtal
- Ska tydligt ange vilka som ska sägas upp på grund av arbetsbrist

Personliga skäl

- Uppsägning p g a skäl som är hänförliga till arbetstagaren personligen
- Misskötsamhet, dåliga arbetsprestationer m m
- Grundlig dokumentation krävs (händelser och bevisning som styrker detta; personliga samtal om bättring)
- Skriftlig erinran krävs! Liksom omplaceringsutredning!



Personliga skäl – arbetsgivarens vanligaste misstag

- För snäll
- För otydlig
- Väntar för länge med åtgärder



Arbetsgivarens åtgärder vid misskötsamhet och dåliga arbetsprestationer

Utgångspunkt: Den anställdes beteende ska ändras för
att denne ska kunna vara kvar i anställning

Personliga samtal och åtgärder (dokumenteras)

Åtgärdsplan

- Vid upprepad misskötsamhet och dåliga arbetsprestationer bör åtgärdsplan sättas in
- Önskat beteende
- Önskat beteende och resultat
- Stödåtgärder
- Uppföljning (när, var, hur?)
- Tidplan (när resultatet ska vara uppnått)
- Sista åtgärd – upplysa arbetstagaren att den riskerar fortsatt anställning om resultatet ej nås inom tidsplanen (skriftlig erinran)



Dokumentation

- Händelser ska dokumenteras
- Bevisning ska säkras
- Arbetsgivarens åtgärder ska dokumenteras



Sjukdom

Saklig grund för uppsägning om det efter utförda rehabiliteringsåtgärder, omplaceringsutredning med mera kan konstateras (läkarintyg) att arbetstagaren inte längre kan utföra något arbete av betydelse hos arbetsgivaren och detta tillstånd inte är kortvarigt eller övergående

Avsked

Grovt brott mot anställningsavtalet

- Illojalitet
- Konkurrerande verksamhet
- Våld och hot om våld
- Stöld, bedrägeri



Tvåmånadersregeln

- En uppsägning eller avsked får inte *enbart* grunda sig på omständigheter arbetsgivaren *känt till* mer än två månader innan underrättelsen
- Undantag:
 - Arbetstagaren har medgivit att arbetsgivaren dröjt med underrättelsen
 - Synnerliga skäl (till exempel komplicerad utredning)



Löneavtalet

- Löneavtalet är inte bindande gentemot berörd facklig organisation om denna har färre än tre medlemmar på arbetsplatsen
- Löneavtalet är endast bindande gentemot medlemmar i berörd facklig organisation
- Löneavtalet är inte bindande gentemot medlem i icke kollektivavtalsslutande facklig organisation eller oorganiserade anställda