

Delphi

En ny arbetsrättslig karta

Information från Delphis verksamhetsgrupper inom **arbetsrätt & obestånd**



En ny arbetsrättslig karta

Information från Delphis verksamhetsgrupper inom **arbetsrätt & obestånd**

Det är en minst sagt omtumlande tid. Den 16 mars 2020 presenterades regeringens förslag till stödåtgärder till företag och anställda för att lindra effekterna av coronaviruset. Förslaget följdes den 19 mars 2020 av propositionen ”Extra ändringsbudget för 2020 - Åtgärder med anledning av coronaviruset”.

Korttidsarbete

En av de åtgärder som har blivit mest uppmärksammas är korttidsarbete (också benämnt korttidspermittering). Förslaget innebär att arbetsgivarens lönekostnader kan minska med hälften genom att staten tar ett betydligt större kostnadsansvar jämfört med när lagen tillkom 2013.

Stödet ska lämnas till en enskild arbetsgivare efter godkännande av Tillväxtverket. Ett sådant godkännande ska bara lämnas om arbetsgivarens ekonomiska svårigheter är tillfälliga och allvariga och att detta beror på omständigheter utanför arbetsgivarens kontroll. Vidare krävs att nedgången var oförutsedd samt att arbetsgivaren också har använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaderna. Här syftar lagstiftaren exempelvis på avbrytande av provanställningar och timanställningar samt att säga upp konsultuppdrag.

Statens utökade ansvar för andelen av lönekostnaderna

är begränsat till stödmånader som infaller under perioden 16 mars 2020 till och med 31 december 2020.

Vidare krävs att korttidsarbete antingen har stöd i centrala och lokala kollektivavtal eller, på arbetsplatser där kollektivavtal saknas, ett skriftligt avtal om korttidsarbete med minst 70% av de anställda på driftenheten.

Förslaget träder i kraft 7 april 2020 men med retroaktiv effekt från och med 16 mars 2020.

Alternativ till korttidsarbete och obestånd

Systemet med korttidsarbete med statligt stöd kommer bara att passa vissa företag, t.ex. vissa industriföretag som får stoppa sin produktion. En hel del andra verksamheter kommer troligen inte att kunna använda sig av detta system. Här kan uppsägningar bli aktuellt. Frivilliga överenskommelser med arbetstagare om att gå ner i tid (utan statligt stöd) kan vara ett alternativ, t.ex. att arbetstagaren går ner i tid till 50% men får behålla 75% av lönen. Här är det dock viktigt att även tänka på vad som skulle hända om uppsägningar trots allt måste ske och vilka effekter sådana överenskommelser kan ha vid en eventuell företagsrekonstruktion eller konkurs. Kommer en eventuell uppsägningslön att beräknas på den ursprungliga lönen eller den nya reducerade lönen? Reglerna om statlig lönegaranti i händelse av

företagsrekonstruktion eller konkurs innebär att de flesta arbetstagare är berättigade till skydd för lönefordringar för vissa tidsperioder upp till ett belopp om fyra prisbasbelopp, vilket i dagsläget motsvarar 189 200 kr. Detta belopp inkluderar även viss inestående semester. Arbetstagare med medelhöga inkomster, några månaders uppsägningstid och en del sparad semester slår snabbt i taket.

Uppsägningar och förhandlingsskyldighet

Företag med kollektivavtal ska förhandla mer betydande förändringar på arbetsplatsen, bl.a. omstruktureringar och uppsägningar, med berörda fackförbund. Företag som inte är bundna av kollektivavtal har också en skyldighet att förhandla i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist. Förhandlingsskyldigheten gäller då i förhållande till det fackförbund som den berörda arbetstagaren tillhör. Detta innebär i praktiken att en arbetsgivare som vill säga upp en arbetstagare först måste fråga denne om den är fackligt ansluten och

därefter förhandla med facket innan uppsägningen genomförs.

De senaste veckorna har fackförbund och arbetsgivarorganisationer fått oerhört mycket att göra och har inte möjlighet att förhandla på samma sätt som tidigare. För att om möjligt snabba på förhandlingsprocessen är det viktigt att i förhandlingsframställan till fackförbunden tydligt beskriva bakgrund, föreslagna åtgärder och konsekvenser samt skicka detta tillsammans med en komplett turordningslista. Ju mer fullständig information som fackförbunden erhåller, desto enklare och snabbare bör de kunna meddela om de vill utnyttja sin rätt att förhandla omorganisationen eller inte.

Delphis kontaktpersoner för arbetsrätt och obeståndsrätt:

Stockholm

Fredrik Nordlöf / Partner / Advokat
Arbetsrätt
fredrik.nordlof@delphi.se

Magnus Berterud / Partner / Advokat
Arbetsrätt
magnus.berterud@delphi.se

Göteborg

Emma Bädicker / Associate
Arbetsrätt
emma.badicker@delphi.se

Malmö

Rebecka Thörn / Partner / Advokat
Arbetsrätt
rebecka.thorn@delphi.se

Linköping / Norrköping

Magnus Nedstrand / Partner / Advokat
Arbetsrätt och obestånd
magnus.nedstrand@delphi.se

Hanna Ericson / Partner / Advokat
Obestånd
hanna.ericson@delphi.se

Oscar Brandin / Partner / Advokat
Obestånd
oscar.brandin@delphi.se