

## Nyheter inom arbetsrätten

Den 1 juli 2007 infördes en ny tidsbegränsad anställningsform – allmän visstidsanställning. Avtal om tidsbegränsade anställningar får provanställning undantaget numera endast träffas för:

- Allmän visstidsanställning
- Vikariat
- Säsongsarbete
- När arbetstagaren fyllt 67 år

Allmän visstidsanställning kan användas utan att arbetsgivaren behöver ange något skäl för den tidsbegränsade anställningen, därav anledningen till att de olika visstidsanställningstyperna inskränkts till fyra. Allmän visstidsanställning övergår automatiskt i en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd som allmän visstidsanställd hos samma arbetsgivare i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. Detsamma gäller sedan tidigare vikariat och där behålls nu gällande tre år fram till den 1 januari 2008 då kvalifikationsgränsen även för dessa blir två år. Att observera är att kvalifikationstiden avser endast tid som allmänt visstidsanställd alternativt vikarie. Detta innebär att en arbetstagare kan vara anställd som vikarie under två år och därefter som allmän visstidsanställd under två år och vice versa. En ofta förekommande fråga är huruvida man kan inleda visstidsanställningar med en provanställning. Det går inte på grund av att en provanställning skall användas endast för tillsvidareanställningar.

En annan väsentlig förändring i den arbetsrättsliga lagstiftningen är att från och med den 1 juli 2007 har borttagits den extra anställningstid, som tillgodoräknades arbetstagare som fyllt 45 år i samband med placering i turordning, företrädesrätt till återanställning och trappan för skadestånd enligt 39§ Lagen om anställnings- och skydd. Detsamma gäller den förhöjning av skadestånden när man vill "köpa ut" en arbetstagare enligt samma lagrum. Tidigare gällde en förhöjd skala om arbetstagaren fyllt 60 år men inte heller den finns kvar.

Kvalifikationstiden för besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att förlängas är fortsatt 12 månaders anställning under de senaste tre åren. Dessutom har numera även säsongsanställda som varit anställda mer än sex månader under de senaste två åren rätt att få ett sådant besked en månad innan den nya säsongen börjar.

Den information en arbetsgivare skall ge till en föräldraledig tidsbegränsat anställd arbetstagare om att det finns lediga tillsvidareanställningar och provanställningar behöver endast lämnas om arbetstagaren begärt sådan information.

Särskild föräldrapenning för vård av svårt sjukt barn är numera semesterlönegrundande.

Slutligen har Skatterättsnämnden i juni kommit med ett intressant förhandsbesked angående vite, som ett aktiebolag betalar till en anställd före detta arbetsgivare för den anställdes räkning. Vitet utgjorde en avtalad sanktion för brott mot en konkurrensklausul. Den ersättning, som en arbetsgivare således betalar i form av vite för en anställdes räkning anses som en till den anställda tillkommande kostnadsersättning. Arbetsgivaren skall dra beloppet som en personalkostnad och arbetstagaren skall ta upp samt dra av beloppet i inkomstslaget "Tjänst".

