

WSP Environmental - Ändringsmeddelande arbetsmiljö

Kund	Sveriges kyrkogårds- och krematorieförbund (SKKF)		
Laglista	Laglista Arbetsmiljö		
Ikraftträdande period	2022-01-16 – 2022-08-15		
Datum för upprättande	2022-09-14		
Kvalitetsgranskning	Upprättad av	Granskad av	Uppdragsledare
	Eric Torkelsson Karlsson	Kajsa Högström	Eric Torkelsson Karlsson

Ändringar i befintlig lagstiftning som har trätt ikraft under den angivna perioden 2022-01-16 – 2022-08-15

Författning	Ändring	Sammanfattning	Ikraftträdande	Så här berörs verksamheten
Allmänna arbetsmiljöbestämmelser				
SFS 1977:1160 Arbetsmiljölagen	SFS 2022:1109 Lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)	<p>Ändringar görs för att lagen också nu ska innehålla bestämmelser om marknadskontroll. Detta betyder att arbetsgivare där tex en tillverkning av produkter måste vara beredda på att tillsyn kan komma att ske på arbetsplatsen.</p> <p>Vad författningen innebär</p> <p>-Varför marknadskontroll?</p> <p>En av hörnstenarna inom EU är principen om den fria rörligheten för varor på den inre marknaden. För att uppnå fri rörlighet för varor har EU bland annat beslutat ett stort antal gemensamma regler med produktkrav som gäller i alla medlemsstater. Det är som huvudregel tillverkarens ansvar att en produkt uppfyller gällande krav och det krävs inte någon förhandskontroll av produkten från en myndighet innan den får släppas ut på marknaden. För att säkerställa att produkter på marknaden överensstämmer med gällande krav används i stället marknadskontroll. Marknadskontroll syftar inte bara till att upptäcka och undvika farliga</p>	2022-07-25	<p>För kännedom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>Ändringar görs för att lagen också nu ska innehålla bestämmelser om marknadskontroll.</p>

		<p>produkter och produkter som inte uppfyller vissa funktionskrav, utan även till att säkerställa en väl fungerande inre marknad. För att säkerställa att produkter uppfyller en hög skyddsnivå och för att förhindra en snedriden konkurrens är det nödvändigt att marknadskontroll sker likvärdigt inom hela EU.</p> <p>Utsedd marknadskontrollmyndighet har enligt EU:s marknadskontrollförordning rätt att kräva handlingar, specifikationer, data eller uppgifter, att utföra oanmälda inspektioner på plats och fysiska kontroller av produkter, att få tillträde till lokaler, mark eller transportmedel, att inleda undersökningar på eget initiativ, att kräva åtgärder för att få en bristande överensstämmelse att upphöra eller att eliminera en risk, att själv vidta åtgärder, att införskaffa, inspektera och demontera varuprover samt att kräva att innehåll på ett onlinegränssnitt avlägsnas, att en varning visas eller att åtkomsten till onlinegränssnittet begränsas.</p> <p>Marknadskontrollmyndigheten har befogenhet att besluta de förelägganden som behövs för att EU:s marknadskontrollförordning ska följas. Detta innebär att de även får förena vissa beslut om föreläggande med vite. Beslut kan vanligen överklagas.</p> <p>Myndigheten får begära hjälp av Polismyndigheten när den vidtar åtgärder.</p> <p>Befogenheten att införskaffa varuprover under dold identitet är tillämplig både vid köp i fysiska butiker och vid digitala köp.</p> <p>Den som har tagit befattning med ett ärende som gäller marknadskontroll får inte obehörigen röja eller utnyttja vad denne har fått veta om någons affärs- eller driftförhållanden utan sekretess ska råda.</p>		
SFS 1976:580 Lag om medbestämmande i arbetslivet	SFS 2021:1114 Lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet	<p>Ändringen görs i paragrafen som reglerar den fackliga vetorätten vid inhyrning och entreprenad.</p> <p>Vad författningen innebär</p> <p>I paragrafen ändras hänvisningarna till följd av de nya 19 kap. LOU, 19 kap. LUF och 15 kap. LUFS. Hänvisningarna till de direktivstyrda uteslutningsgrunderna i upphandlingslagarna ändras också för att omfatta de s.k. obligatoriska uteslutningsgrunderna.</p>	2022-02-01	<p>För kännedom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>Om ni har inhyrd personal eller entreprenad. Ändringen gäller den fackliga vetorätten vid inhyrning och entreprenad.</p>

		Den fackliga vetorätten vid inhyrning och entreprenad enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet ska vara lika omfattande vid direktivstyrd som vid icke-direktivstyrd upphandling. Vetorätten ska kunna aktualiseras både vid obligatoriska och fakultativa uteslutningsgrunder vid upphandling enligt lagen om offentlig upphandling, lagen om upphandling inom försörjningssektorerna, lagen om upphandling av koncessioner och lagen om upphandling på försvars- och säkerhetsområdet.		
SFS 1982:80 Lag om anställningsskydd	SFS 2022:448 Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	<p>Ändringar görs för att genomföra EU:s arbetsvillkorsdirektiv och handlar bl.a om arbetsgivarens skyldighet att lämna information till arbetstagare om anställningsvillkor samt bestämmelser om vissa minimikrav i fråga om arbetsvillkor. Berör alla arbetsgivare.</p> <p>Vad författningen innebär</p> <p>Ändringarna innebär (utöver språkliga justeringar) följande:</p> <p>1 § om lagens tillämpningsområde - en ändring görs som innebär att vissa arbetstagare tas bort från uppräknningen av arbetstagare som undantas från lagens tillämpning. De arbetstagare som tas bort från uppräknningen finns nu i det nya tredje stycket. Där framgår att de är undantagna från vissa bestämmelser i lagen. Ändringen innebär att de i princip omfattas av de bestämmelser i lagen som genomför arbetsvillkorsdirektivet, men inte av andra bestämmelser i lagen.</p> <p>2 § om förhållandet till bestämmelser i andra författningar - I tredje stycket görs en ändring i uppräknningen av paragrafer som det får göras avvikelser från genom kollektivavtal. I fjärde stycket 1 andra strecksatsen görs en ändring i fråga om den s.k. EU-spärr som gäller vid avvikelser från informationsbestämmelserna i 6 c–6 e §§. Hänvisning görs i stället till arbetsvillkorsdirektivet. Dessutom läggs en ny punkt, 5, till i stycket. I den nya punkten regleras möjligheten att göra avvikelser genom kollektivavtal i fråga om bestämmelsen om provanställningens längd och de nya bestämmelserna om skyldighet för arbetsgivare att lämna ett skriftligt svar efter en begäran om en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad och om annan anställning. Bestämmelsen i punkten innebär att</p>	2022-06-29	<p>Berör:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>Ändringar handlar bl.a. om arbetsgivarens informationskyldighet om anställningsvillkor samt bestämmelser om vissa minimikrav i fråga om arbetsvillkor.</p>

avvikelser, under de förutsättningar som anges, kan göras från de uppräknade paragraferna genom ett kollektivavtal. Skyddet för arbetstagarna kommer då att regleras av det kollektivavtalet.

3 § om beräkning av anställningstid - ett tillägg innebär att paragrafens bestämmelser gäller även vid tillämpning av den nya bestämmelsen om en skyldighet för en arbetsgivare att lämna ett skriftligt svar efter en begäran om en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad.

En ny rubrik "Information till arbetstagare" före 6 c § har lagts till.

6 c § om vilken information en arbetsgivare ska lämna i början av ett anställningsförhållande - arbetsgivaren ska upplysa om vilken rätt arbetstagaren har att arbeta hemifrån utan informationen ska klargöra om en arbetstagare förväntas tillhandahålla sin egen arbetsplats. Utöver provotidens längd ska information lämnas om eventuella villkor för provanställningen. Bestämmelsen kompletteras så att det nu framgår att löneförmåner ska anges separat och att det ska framgå på vilket sätt lönen ska betalas ut. Även information om arbetstid ska tillämpas på anställningsförhållanden oavsett längd dvs även mycket korta anställningar. Information ska lämnas om vad som ska gälla för övertids- eller mertidsarbete och ersättning för sådant arbete. En arbetsgivare ska i förekommande fall lämna information om att förläggningen av den ordinarie arbetstiden och jourtiden kommer att variera mellan olika klockslag och dagar. Arbetsgivaren ska även lämna information om regler för skiftbyte. En en skyldighet att lämna information om kundföretagens namn och adress till arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag har lagts till samt en skyldighet att i förekommande fall lämna uppgift om rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren. En ny bestämmelse anger att ska information lämnas om att arbetsgivaravgifter betalas till staten samt om det skydd för social trygghet som tillhandahålls av arbetsgivaren vilket innebär att information ska lämnas om skyldigheten för arbetsgivaren att betala arbetsgivaravgift enligt socialavgiftslagen. I paragrafen införs också tidsfrist för lämnande av viss information. En arbetsgivare som bryter

mot bestämmelsen kan bli skyldig att betala skadestånd enligt 38 §.

6 d § om information till arbetstagare som sänds utomlands för att arbeta - arbetsgivare ska ge särskild information till arbetstagare som sänds utomlands för att arbeta för längre tid än fyra på varandra följande veckor. I punkt 1 tillkommer att arbetstagaren ska informeras om vilket land eller vilka länder som arbetet ska utföras i. Arbetsgivaren ska informera om huruvida ersättning för hemresan betalas ut. Om så är fallet ska arbetsgivaren informera om villkoren för arbetstagarens hemresa. Som tidigare ska information lämnas om de ersättningar och andra villkor som blir tillämpliga enligt utstationeringslagen vilket förtydligas men inte innebär någon ändring i sak.

6 e § om när arbetsgivaren ska lämna information om ändringar i anställningsförhållandet - Ändringen innebär att tidsfristen för när arbetsgivaren ska lämna information om förändringar ändras så att det ska ske snarast möjligt och senast den dag då ändringen ska börja tillämpas.

6 h § är ny och handlar om att en arbetsgivare är skyldig att under vissa förutsättningar lämna ett skriftligt svar om en arbetstagare begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad. En förutsättning för rätt till ett skriftligt svar enligt första stycket är att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader. Rätten till ett skriftligt svar gäller inte en arbetstagare som är provanställd. Om en arbetsgivare inte uppfyller skyldigheten enligt bestämmelsen kan det leda till skadeståndsskyldighet enligt 38 §. Enligt 2 § fjärde stycket 5 får avvikelser göras från paragrafen genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, under förutsättning att avtalet respekterar det övergripande skyddet för arbetstagare som avses i direktivet.

En ny rubrik "Annan anställning" före 6 i § har lagts till.

6 i § är ny och handlar om bestämmelser om anställning hos en annan arbetsgivare. Utgångspunkten är att en arbetsgivare inte får förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare på sin fritid. Dock får en arbetsgivare under vissa omständigheter förbjuda en arbetstagare att under anställningen ha en annan

		anställning tex en anställning som är arbetshindrande eller konkurrerande och kan innebära skada för verksamheten.		
SFS 1982:80 Lag om anställningsskydd	SFS 2022:835 Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	<p>Ändringen handlar ändringar i arbetsrätten rörande uppsägning, avvikelser från LAS genom kollektivavtal ökar, möjlighet för arbetsgivaren till undantag från trordningsreglerna, omställningstid vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad, heltid som norm mm. Berör alla arbetsgivare.</p> <p>Vad författningen innebär</p> <p>En del av ändringarna innebär helt enkelt omstuvning av befintliga bestämmelser tex från en § till en annan. Andra är följdändringar med hänsyn till nya bestämmelser. Ändringar i sak och nytillkomna bestämmelser är:</p> <p>2 c § är ny och reglerar i första stycket giltigheten av avtal om avvikelse från bestämmelserna om vad som ska anses utgöra sakliga skäl och omplacering i 7 § första och andra styckena. En grundläggande förutsättning för giltighet är att avvikelsen har gjorts genom ett kollektivavtal. Avvikelser i ett individuellt anställningsavtal är aldrig giltiga.</p> <p>I andra stycket regleras att en överträdelse av en bestämmelse i ett kollektivavtal enligt första stycket som har trätt i lagens ställe ska anses utgöra en överträdelse av lagen. Detta innebär att om det uppstår en tvist om huruvida det förelegat sakliga skäl för uppsägning eller om omplacering varit giltig ska anställningsskyddslagens bestämmelser tillämpas oavsett om frågan regleras i lagen eller kollektivavtal.</p> <p>2 d § ändras så att arbetsgivaren även får tillämpa kollektivavtal enligt 2 c § på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen.</p> <p>3 § innehåller särskilda bestämmelser om beräkning av arbetstagares anställningstid och har ändrats så att bestämmelserna om beräkning av anställningstid i punkterna 1–3 ska gälla även vid tillämpningen av 7 a § om turordning vid omreglering av sysselsättningsgrad.</p> <p>Andra stycket är nytt och berör fall då arbetstagaren har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar enligt 5 § första stycket 1 hos samma arbetsgivare under en och</p>	2022-06-30	<p>Berör:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>Uppdateringen innebär att det görs ändringar i flera arbetsrättsliga frågor. Det handlar bl.a. om uppsägningsregler och turordning, möjligheten att göra avsteg från LAS genom kollektivavtal ökar samt omställningstid vid omreglering till lägre sysselsättningsgrad.</p> <p>OBS: Olika ikraftträdandedatum</p>

samma kalendermånad. Med månad menas här inte en godtycklig månadsång period, exempelvis tidsperioden mellan den 18 februari och den 18 mars, utan den tidsperiod som löper från och med den första dagen till och med den sista dagen i en viss månad, exempelvis april. Detta berör bara beräkning av anställningstid och att arbetstagaren nu får tillgodogöra sig tid mellan anställningar som anställningstid innebär alltså inte att arbetstagaren i några andra avseenden ska anses ha varit anställd under den tiden.

4 a § är ny och reglerar i första stycket att anställningsavtal avser heltid, om något annat inte har avtalats.

I andra stycket regleras att en arbetstagare som anställts med en annan sysselsättningsgrad än heltid har rätt att få information från arbetsgivaren om skälet för detta. Skyldigheten för arbetsgivaren att informera gäller bara på arbetstagarens begäran. Informationen ska vara skriftlig och lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.

5 § anger i vilka fall som avtal om tidsbegränsad anställning får träffas, bortsett från provanställning. Ändringen i första stycket innebär att allmän visstidsanställning i första punkten har ersatts med särskild visstidsanställning.

I ett nytt andra stycke föreskrivs ett undantag från möjligheten att avtala om vikariat. En arbetsgivare får inte anställa en arbetstagare för vikariat i syfte att kringgå den regel om beräkning av anställningstid i 3 § andra stycket som ger arbetstagaren rätt att få räkna tiden mellan särskilda visstidsanställningar som anställningstid.

5 a § innebär att en tidsbegränsad anställning under vissa förutsättningar kan omvandlas till en tillsvidareanställning. Ändringen i första stycket innebär att en särskild visstidsanställning kan omvandlas till en tillsvidareanställning i två fall;

- det som regleras i första punkten då arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild visstidsanställning i sådan omfattning att den sammanlagda anställningstiden överstiger tolv månader under en femårsperiod eller
- det som regleras i andra punkten då arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i särskild

visstidsanställning i sådan omfattning att den sammanlagda anställningstiden överstiger tolv månader. Det avgörande om anställningstiden i särskild visstidsanställning överstiger tolv månader under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra.

6 c § om krav på information till arbetstagaren har ändrats i andra stycket 3 b vilket innebär att om en anställning gäller för begränsad tid så ska arbetsgivaren informera om anställningen avser särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete.

Paragrafens tredje stycke har ändrats vilket innebär att när avtal för särskild visstidsanställning träffas ska arbetsgivaren skriftligen upplysa arbetstagaren om att han eller hon anställs i den anställningsformen

7 § handlar om vad som krävs för uppsägning från arbetsgivarens sida. Paragrafen har ändrats genom att begreppet saklig grund har ersatts av sakliga skäl i första– tredje styckena. En upplysning har också lagts till i första stycket om att sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. Någon ändrad innebörd av arbetsbrist som grund för uppsägning är inte avsedd.

I andra stycket har ett tillägg gjorts som innebär att om arbetsgivaren tidigare har berett arbetstagaren annat arbete hos sig på grund av förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, ska arbetsgivaren anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om inte särskilda skäl föreligger.

7 a § är ny och innebär att ett eller flera erbjudanden om omplacering enligt 7 § andra stycket under vissa förutsättningar måste lämnas i turordning. Tackar en arbetstagare nej till erbjudandet finns sakliga skäl för uppsägning på grund av arbetsbrist.

7 b § är ny och innebär att en arbetstagare i en viss situation har rätt till en omställningstid innan en omplacering verkställs.

15 § om besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta har ändrats så att vissa arbetstagare tidigare än i dag kvalificerar sig för ett besked om att den tidsbegränsade anställningen inte kommer att fortsätta. Det gäller arbetstagare som när anställningen upphör har varit anställda hos arbetsgivaren mer än nio månader i särskild visstidsanställning under de senaste tre åren

22 § om att arbetsgivare ska iaktta turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist och på vilket sätt turordningsreglerna ska tillämpas har ändrats så att alla arbetsgivare enligt huvudregeln i första meningen får från turordningen undanta högst tre arbetstagare. De undantagna ska enligt arbetsgivarens bedömning vara av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Från huvudregeln gäller ett undantag enligt andra meningen i andra stycket. Om arbetsgivaren har gjort undantag vid en uppsägning med tillämpning av huvudregeln, får inga nya sådana undantag göras vid en uppsägning som sker inom tre månader.

25 § om företrädesrätt till återanställning har ändrats så det införs en ny, kompletterande regel om företrädesrätt. Den gäller endast företrädesrätt till ny särskild visstidsanställning. Företrädesrätten förutsätter att arbetstagaren dels har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen, dels har varit anställd sammanlagt mer än nio månader i just särskild visstidsanställning under de senaste tre åren. Den nya regeln påverkar inte arbetstagares möjligheter att kvalificera sig för företrädesrätt till en särskild visstidsanställning enligt den allmänna regeln om företrädesrätt till återanställning.

33 d § om övergång till en tillsvidareanställning för arbetstagare som har fyllt 68 år har ändrats genom att anställningsformen allmän visstidsanställning ersätts med särskild visstidsanställning till följd av ändringen i 5 §.

34 § reglerar tvister om giltighet av uppsägningar och ändringen betyder att nuvarande bestämmelserna i andra och tredje stycket har tagits bort. Detta innebär huvudsakligen att anställningen upphör efter uppsägningstidens utgång, även om det föreligger en tvist om uppsägningens giltighet och att avstängningsförbudet inte finns kvar. I andra stycket har det införts en

		<p>bestämmelse som innebär att domstol vid tvist om ogiltighet av uppsägning inte kan fatta interimistiska beslut i frågan om att anställning ska bestå efter uppsägningstidens utgång.</p> <p>35 § om tvister om giltighet av avskedanden har ändrats så att domstol vid tvist om ogiltighet av avskedande inte kan fatta interimistiska beslut i frågan om att anställning ska bestå tills tvisten slutligen avgjorts.</p> <p>36 § om en arbetstagares rätt att få en domstols förklaring om att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare har ändrats genom en ny undantagsregel som innebär att avtal för vikariat inte får träffas om arbetsgivarens syfte med anställningen är att kringgå arbetstagarens rätt enligt 3 § andra stycket att få räkna tiden mellan särskilda visstidsanställningar som anställningstid. Undantaget innebär att ett sådant syfte hos arbetsgivaren inte ensamt utgör grund för en förklaring om att den tidsbegränsade anställningen (vikariatet) ska gälla tills vidare.</p> <p>38 a § är ny och innehåller bestämmelser om hur ersättning för kränkning ska bestämmas vid ogiltig uppsägning eller avskedande.</p>		
SFS 2008:567 Diskrimineringslag	SFS 2022:848 Lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)	Ändringen innebär, utöver en ändrad hänvisning, att det inte går att få ett interimistiskt beslut när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av diskrimineringslagen. Berör alla arbetsgivare.	2022-06-30	<p>Berör:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>Ändringen handlar om processrättsliga frågor när en talan förs med stöd av diskrimineringslagen. Ändringen innebär att det inte går att få ett interimistiskt (tillfälligt) beslut i vissa typer av processer.</p>
SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk	SFS 2021:1240 Lag om ändring i socialförsäkring	Ändringen handlar om hur föräldrapenning ska beräknas men ändrar inte beräkningarna i sak. För kännedom för arbetsgivare och HR. Vad författningen innebär	2022-02-01	<p>För kännedom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet

	<p>sbalken (2010:110)</p>	<p>Taket vid beräkning av sjukpenninggrundande inkomst höjs från 8,0 till 10,0 prisbasbelopp.</p> <p>Vid beräkningen ska den försäkrades inkomst minskas med tjänstepensionen. Minskningen får dock inte leda till att en försäkrad som är endast delvis arbetslös får lägre sjukpenninggrundande inkomst än om beräkningen skulle ha gjorts enligt 25 §.</p> <p>En ny 16 a § införs och den reglerar den försäkrades rätt till sjukpenning i egenskap av behovsanställd. Med "anställd för att arbeta vid behov" avses att den försäkrade har en anställning (antingen tills vidare eller under viss tid) men inget fastlagt arbetstidsmått. Det finns således i dessa fall i grunden ett bindande avtal om anställning mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.</p> <p>I 27:46 införs ett tredje stycke som behandlar förutsättningarna för att lämna partiell sjukpenning till en deltidssjukskriven försäkrad.</p> <p>I 27:48 tredje stycket tillkommer ytterligare ett undantag om hur den försäkrades arbetsförmåga bedömas i vissa fall efter dag 180 i sjukperioden.</p> <p>Även 27:49 är ny och reglerar hur arbetsförmågan ska bedömas i sjukpenningärenden för behovsanställda.</p> <p>I övrigt handlar ändrade paragrafer om undantag i vissa fall; när de är tillämpliga utifrån gällande huvudregler.</p>		<p>För kännedom för verksamhetens HR-funktion. Ändringen avser hur föräldrapenning ska beräknas, men ska inte påverka beräkningarna i sak.</p> <p>OBS: Olika ikraftträdandedatum</p>
<p>SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk</p>	<p>SFS 2022:761 Lag om ändring i socialförsäkringsbalken</p>	<p>Ändringen handlar om premiepensionssystemet och den nya myndigheten Fondtorgsnämnden som ska ha i uppgift att upphandla fonderna och i övrigt förvalta fondtorget. Enbart för kännedom för HR.</p> <p>Vad författningen innebär</p> <p>Regeringen bedömer att konsekvenserna av den föreslagna valarkitekturen är en för pensionsspararna och pensionärerna bättre anpassad valsituation i premiepensionssystemet. De sparare som inte kan eller inte vill välja fonder ska informeras om att förvalet är ett bra alternativ för dem och att det inte är nödvändigt för dem att välja fonder på fondtorget. Samtidigt ska de sparare som vill välja fonder kunna göra det på ett kostnadseffektivt och hållbart fondtorg, samt ges ett relevant stöd i samband med beslutssituationen. Ett väl utvecklat beslutsstöd underlättar</p>	<p>2022-06-20</p>	<p>För kännedom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>För kännedom för HR-funktion. Ändringen rör premiepensioner och hänger samman med införandet av den nya myndigheten Fondtorgsnämnden som ska ha i uppgift att upphandla fonderna och i övrigt förvalta fondtorget.</p>

		för sparare att göra medvetna val och ger förutsättningar för dem att sätta samman en portfölj utifrån egna preferenser. Det minimerar också risken för oegentligheter och bör ge förutsättningar för ett ökat förtroende för pensionssystemets förmåga att leverera goda och trygga pensioner.		
SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk	SFS 2022:858 Lag om ändring i socialförsäkring sbalken	<p>Ändringen reglerar förhållandet mellan det nya omställningsstödet / omställnings- och kompetensstödet och andra socialförsäkringsstöd. För kännedom för HR men även för arbetsgivare rörande ersättning till arbetstagare.</p> <p>Vad författningen innebär</p> <p>Ändringarna är en följd av det nya omställningsstudiestödet som kompletterar det reguljära studiestödet och ska finansiera studier som kan stärka vuxnas framtida ställning på arbetsmarknaden med beaktande av arbetsmarknadens behov. Ett nytt grundläggande omställnings- och kompetensstöd innebär att det införs ett offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd till enskilda personer och ersättning till arbetsgivare som finansierar registrerade omställningsorganisationer.</p> <p>Ändringarna i sak av intresse för arbetstagare innebär följande:</p> <p>28 a kap 6 § om sjukpenning i särskilda fall ändras så att sjukpenning i särskilda fall inte får lämnas när den försäkrade bedriver studier för vilka han eller hon får omställningsstudiestöd enligt lagen om omställningsstudiestöd.</p> <p>31 kap 12 § om när rehabiliteringspenning ska samordnas med andra förmåner och ersättningar ändras så att rehabiliteringspenning ska minskas med det belopp den försäkrade för samma tid får omställningsstudiestöd.</p> <p>42 kap 4 a § är ny och innehåller en bestämmelse om samordning mellan livränta och omställningsstudiestöd. Livränta vid arbetsskada eller annan skada ska minskas under den tid den försäkrade får omställningsstudiestöd, till den del stödet avser samma inkomstbortfall som livräntan är avsedd att täcka.</p> <p>59 kap 13 § om vilka sociala förmåner som räknas som inkomst av anställning när det gäller beräkningen av</p>	2022-06-30	<p>För kännedom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>För kännedom för HR-funktion. Ändringen reglerar förhållandet mellan det nya omställningsstödet och andra socialförsäkringsstöd.</p>

		<p>pensionsgrundande inkomst har fått en ny trettonde punkt som anger att omställningsstudiebidrag enligt lagen om omställningsstudiestöd ska räknas som inkomst av anställning när det gäller beräkningen av pensionsgrundande inkomst.</p> <p>107 kap 2 § om sammanträffande av förmåner vid retroaktiv utbetalning innebär ändringen att samordning av retroaktivt beviljade ersättningar även ska ske när den först utbetalade ersättningen är omställningsstudiestöd som Centrala studiestödsnämnden fattat beslut om enligt lagen om omställningsstudiestöd.</p>		
SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk	SFS 2022:1031 Lag om ändring i socialförsäkringsbalken	Ändringen innebär justeringar av beräkningsunderlaget vilket betyder en höjning av garantipensionen och höjt bostadstillägg för pensionärer. För kännedom för HR.	2022-07-15	<p>För kännedom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>För kännedom för HR-funktion. Ändringen innebär en höjning av garantipensionen samt höjt bostadstillägg för pensionärer.</p>
SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk	SFS 2022:1291 Lag om ändring i socialförsäkringsbalken	Ändringen handlar om möjligheterna för en förälder att avstå sin rätt till föräldrapenning till förmån för den andra föräldern och ändringen innebär att totalt 90 dagar ska undantas från möjligheten att avstå rätten att få föräldrapenning, oavsett om dessa dagar utgörs av föräldrapenning på sjukpenningnivå, grundnivå eller en kombination av dessa två nivåer. För kännedom för HR.	2022-08-02	<p>För kännedom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>Berör HR för kännedom. Ändringen handlar om möjligheterna för en förälder att avstå sin rätt till föräldrapenning till förmån för den andra föräldern och ändringen innebär att totalt 90 dagar ska undantas från möjligheten att avstå rätten att få föräldrapenning, oavsett om dessa dagar utgörs av föräldrapenning på sjukpenningnivå, grundnivå eller en kombination av dessa två nivåer.</p>

Arbets­tid och ledighet				
SFS 1982:673 Arbets­tidslag	SFS 2022:450 Lag om ändring i arbets­tidslagen (1982:673)	<p>Ändringar görs för att genomföra EU:s arbetsvillkorsdirektiv och handlar bla om arbetsgivarens skyldighet att lämna information till arbetstagare arbetstider. Berör alla arbetsgivare.</p> <p>Vad författningen innebär</p> <p>Avvikelser från bestämmelsen om besked om ändringar i arbetstidens förläggning (12 §) får bara göras om kollektivavtalet respekterar det övergripande skydd för arbetstagare som avses i arbetsvillkorsdirektivet.</p> <p>I övrigt görs ändrade hänvisningar och språkliga justeringar som inte innebär någon ändring i sak.</p>	2022-06-29	<p>Berör:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>Ändringen rör bl.a. arbetsgivarens informations­skyldighet vad gäller arbetstidens förläggning.</p>
SFS 1995:584 Föräldraledighetslag	SFS 2022:844 Lag om ändring i föräldraledighet slagen (1995:584)	<p>Ändringen innebär, utöver en ändrad hänvisning, att det inte går att få ett interimistiskt beslut när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen. Berör alla arbetsgivare.</p>	2022-06-30	<p>Berör:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>Uppdateringen rör processrättsliga frågor i samband med talan med stöd av lagen. Ändringen innebär att man inte kan få intermistiskt (tillfälligt) beslut vid vissa prövningar.</p>
SFS 1995:584 Föräldraledighetslag	SFS 2022:1294 Lag om ändring i föräldraledighet slagen (1995:584)	<p>Ändringen handlar om att flexibla arbetsformer tillkommit och innebär att en arbetstagare som är förälder i vissa fall omfattas av lagens bestämmelser om flexibla arbetsformer. För kännedom för arbetsgivare och HR.</p> <p>Vad författningen innebär</p> <p>Ändringar görs som berör situationer då en arbetstagare kan åberopa flexibla arbetstider samt ersättning enligt socialförsäkringen. Även språkliga justeringar har gjorts. Ändringar bygger på EU:s nya balansdirektiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare.</p> <p>15 b § är ny och anger att om en förälder med barn som inte har fyllt åtta år begär flexibla arbetsformer av</p>	2022-08-02	<p>Berör:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>Ändringen handlar om att flexibla arbetsformer tillkommit och innebär att en arbetstagare som är förälder i vissa fall omfattas av lagens bestämmelser om flexibla arbetsformer.</p>

		<p>omsorgsskäl, ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid. Om begäran avslås eller den begärda förändringen senareläggs, ska arbetsgivaren motivera beslutet.</p> <p>15 c § är ny och här behandlas frågor om arbetstagarens återgång till det ursprungliga arbetsmönstret efter en tid av förändrat arbetsmönster. Av första stycket framgår att en arbetstagare har rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden för en tidsbegränsad förändring av arbetsmönstret efter en begäran enligt 15 b § har löpt ut. Någon absolut rätt att återgå till exakt de förhållanden som har gällt tidigare innebär detta inte eftersom förändringar kan ha skett på arbetsplatsen under tiden, t.ex. när det gäller indelning i skift eller en butiks öppettider. Av andra stycket framgår att arbetsgivaren är skyldig att besvara en begäran om tidigare återgång till det ursprungliga arbetsmönstret om den föranleds av ändrade omständigheter. Arbetstagaren behöver därför ange vilka dessa omständigheter är.</p> <p>16 a § är ny och reglerar förbud mot missgynnande behandling.</p> <p>16 b § är ny och anger arbetsgivares skyldighet att under vissa förutsättningar uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägning eller avskedande om en arbetstagare gör gällande att han eller hon har blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med föräldraledighet eller en begäran om flexibla arbetsformer.</p> <p>16 c § är ny och innehåller ett förbud mot repressalier.</p> <p>Diskrimineringsombudsmannens ges genom en ändring rätt att föra talan enligt denna lag.</p>		
<p>SFS 1988:1465 Lag om ersättning och ledighet för närståendevård</p>	<p>SFS 2022:1292 Lag om ändring i lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård</p>	<p>Ändringen handlar om att flexibla arbetsformer läggs till som en möjlighet vid närståendevård. För kännedom för arbetsgivare och HR.</p> <p>Vad författningen innebär</p> <p>Ändringar görs som berör situationer då en arbetstagare kan åberopa flexibla arbetstider vid behov av närståendevård samt ersättning enligt socialförsäkringen. Även språkliga justeringar har gjorts. Ändringar bygger på</p>	<p>2022-08-02</p>	<p>Berör:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>Ändringen handlar om att flexibla arbetsformer läggs till som en möjlighet vid närståendevård.</p>

EU:s nya balansdirektiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare.

7 § är ny och anger arbetsgivarens skyldighet att under vissa förutsättningar besvara en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer. Av första stycket framgår att bestämmelsen gäller om en arbetstagare som vårdar en svårt sjuk person som har en viss anknytning till arbetstagaren begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. En arbetstagare kan begära flexibla arbetsformer, om förutsättningarna för det är uppfyllda, för att anpassa sitt arbetsmönster på något annat sätt än genom att avstå från arbete för att underlätta vården. Om arbetstagaren inom den närmaste tiden före en begäran om flexibla arbetsformer har beviljats ledighet för närståendevård, bör arbetsgivaren kunna utgå från att förutsättningarna fortfarande är uppfyllda avseende samma närstående. Arbetsgivaren ska besvara begäran inom skälig tid. Vad som är skälig tid får avgöras i det enskilda fallet. Både arbetsgivaren och arbetstagaren kan behöva tid på sig för att anpassa sig utifrån vad som ska gälla. Det är arbetsgivaren som avgör om det är möjligt och lämpligt att bevilja arbetstagarens begäran om flexibla arbetsformer. Om arbetsgivaren avslår begäran eller senarelägger förändringen i förhållande till begäran, ska arbetsgivaren motivera sitt beslut, dvs. ange skälen för att begäran avslås eller senareläggs. Av andra stycket framgår att en förutsättning för rätt till svar enligt första stycket är att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader. Av tredje stycket framgår att bestämmelserna om flexibla arbetsformer inte tillämpas på en begäran som gäller ledighet. Då tillämpas i stället lagens bestämmelser om ledighet.

8 § är ny och handlar om frågor om arbetstagarens återgång till det ursprungliga arbetsmönstret efter en tid av förändrat arbetsmönster. Av första stycket framgår att en arbetstagare har rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden för en tidsbegränsad förändring av arbetsmönstret efter en begäran enligt 7 § har löpt ut. Någon absolut rätt att återgå till exakt de förhållanden som har gällt tidigare innebär detta inte eftersom förändringar kan ha skett på arbetsplatsen under tiden, t.ex. när det gäller indelning i skift eller en butiks öppettider. Av andra

		<p>stycket framgår att arbetsgivaren är skyldig att besvara en begäran om tidigare återgång till det ursprungliga arbetsmönstret om den föranleds av ändrade omständigheter. Arbetstagaren behöver därför ange vilka dessa omständigheter är. Arbetsgivaren ska besvara begäran inom skälig tid. Vad som är skälig tid får avgöras i det enskilda fallet.</p> <p>9 § med bestämmelser om förbud mot uppsägning eller avskedande ändras så att förbudet för arbetsgivare att säga upp eller avskeda arbetstagare enbart av det skälet att de begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen utsträcks till att även gälla arbetstagare som begär flexibla arbetsformer enligt lagen eller i övrigt använder sig av sina rättigheter enligt 7 och 8 §§.</p> <p>Även skyddet mot missgynnande behandling i 10 § utvidgas till att gälla rätten till flexibla arbetsformer. I 10 § andra stycket införs dessutom följande tillägg: arbetstagare som återvänder från ledighet enligt lagen ska ha rätt till de förbättringar som han eller hon skulle ha fått rätt till om det inte hade varit för ledigheten.</p> <p>11 § är ny och reglerar arbetsgivares skyldighet att under vissa förutsättningar uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägning eller avskedande om en arbetstagare gör gällande att han eller hon har blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet eller en begäran om flexibla arbetsformer. Av andra stycket framgår att det endast är när arbetstagaren gör gällande ett samband mellan arbetsgivarens åtgärd och ledighet som arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren är skyldig att lämna uppgiften skriftligen. Någon skyldighet för arbetsgivaren att lämna en skriftlig uppgift enligt bestämmelsen finns därmed inte om arbetstagaren gör gällande ett samband mellan skiljandet från anställningen och en begäran om flexibla arbetsformer.</p> <p>12 § är ny och innehåller ett förbud mot repressalier.</p> <p>15 § är ny och reglerar bevisbördan. Bestämmelsen innebär en bevislättning för arbetstagare som gör gällande att de har blivit missgynnade genom att ha blivit uppsagda eller avskedade av skäl som har samband med ledighet för närståendevård.</p>		
--	--	---	--	--

		16 § är ny och innehåller bestämmelser om Diskrimineringsombudsmannens rätt att föra talan.		
SFS 1998:209 Lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl	SFS 2022:846 Lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl	Ändringen innebär, utöver en ändrad hänvisning, att det inte går att få ett interimistiskt beslut när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Berör alla arbetsgivare.	2022-06-30	Berör: <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>Uppdateringen rör processrättsliga frågor i samband med talan med stöd av lagen. Ändringen innebär att man inte kan få interimistiskt (tillfälligt) beslut vid vissa prövningar.</p>
SFS 1998:209 Lag om rätt till ledighet av trängande familjeskäl	SFS 2022:1295 Lag om ändring i lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl	Ändringen innebär dels ett förbud mot repressalier, dels att Diskrimineringsombudsmannens ges rätt att föra talan. För kännedom för Arbetsgivare och HR.	2022-08-02	Berör: <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>Ändringen innebär dels ett förbud mot repressalier, dels att Diskrimineringsombudsmannen ges rätt att föra talan.</p>
SFS 1997:1293 Lag om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet	SFS 2022:845 Lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet	Ändringen innebär, utöver en ändrad hänvisning, att det inte går att få ett interimistiskt beslut när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. Berör alla arbetsgivare.	2022-06-30	Berör: <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>Uppdateringen rör processrättsliga frågor i samband med talan med stöd av lagen. Ändringen innebär att man inte kan få interimistiskt (tillfälligt) beslut vid vissa prövningar.</p>

SFS 2008:565 Lag om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete	SFS 2022:847 Lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete	Ändringen innebär, utöver en ändrad hänvisning, att det inte går att få ett interimistiskt beslut när talan med anledning av uppsägning eller avskedande förs med stöd av lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete. Berör alla arbetsgivare.	2022-06-30	Berör: <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>Uppdateringen rör processrättsliga frågor i samband med talan med stöd av lagen. Ändringen innebär att man inte kan få interimistiskt (tillfälligt) beslut vid vissa prövningar.</p>
Teknisk utrustning och anordning				
AFS 2017:3 Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om användning och kontroll av trycksatta anordningar	AFS 2022:2 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om ändring i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (2017:3) om användning och kontroll av trycksatta anordningar	Ändringen handlar om en ändring av övergångsbestämmelserna till AFS 2017:3. Berör arbetsgivare vars personal använder trycksatta anordningar. Vad författningen innebär Ändringen innebär att den fjärde punkten i övergångsbestämmelserna till Arbetsmiljöverkets föreskrifter (2017:3) om användning och kontroll av trycksatta anordningar ska ha följande innehåll: "4. För övervakning av pannor i kategori 1 - 4 enligt bilaga 2 börjar bestämmelserna om certifiering i 6 kap. 4 § första stycket gälla 1 december 2025."	2022-05-30	Berör: <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>Ändringen berör verksamheter där trycksatta anordningar används. Uppdateringen rör övervakning av pannor och anger när bestämmelserna om certifiering börjar gälla.</p>

Kommande ändringar i befintlig lagstiftning

Författning	Ändring	Sammanfattning	Ikraftträdande	Så här berörs verksamheten
Allmänna arbetsmiljöbestämmelser				
SFS 1982:80 Lag om anställningsskydd	SFS 2019:529 Lag om ändring i lagen (1982:80) om	Ändringen berör rätten att kvarstå i anställningen till 69 år samt särskilda bestämmelser för arbetstagare som fyllt 69 år. Vad innebär ändringen	2023-01-01	För kännedom: <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet

	anställningsskydd	<p>Ändringar har skett under rubrikerna "Rätten att kvarstå i anställningen till 69 år, samt särskilda bestämmelser för arbetstagare som fyllt 69 år".</p> <ul style="list-style-type: none"> • En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 69 år, om inte något annat följer av denna lag. • Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska följande bestämmelser inte tillämpas: <ol style="list-style-type: none"> 1. 7 § om saklig grund för uppsägning, 2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked, 3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och 4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning. • För en arbetstagare som har fyllt 69 år övergår inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §. • Vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska 30 § om underrättelse, varsel och rätt till överläggning tillämpas, om inte förhandling enligt 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har hållits i frågan." • En arbetstagare som har fyllt 69 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §." • Vid avskedande av en arbetstagare som har fyllt 69 år tillämpas inte bestämmelsen i 35 § om ogiltigförklaring. I den situationen behöver ett besked enligt 19 § andra stycket inte innehålla information om vad arbetstagaren ska iaktta om arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt." 		<p>Ändringen är relevant för HR.</p> <p>Rätten att kvarstå i anställning förlängs med ytterligare 1 år, till 69 år, jämfört med 2020-års kommande lagstiftning. Observera att det finns ett antal undantag till denna ändring.</p>
SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk	SFS 2021:990 Lag om ändring i socialförsäkringsbalken (2010:110)	<p>Ändringen innebär att arbetsförmågan ska bedömas mot normalt förekommande arbeten inom en angiven yrkesgrupp och bedöms inte påverka arbetsgivarna utan är enbart för kännedom för bl.a. HR.</p> <p>Vad författningen innebär</p> <p>Ändringen innebär att Försäkringskassan, vid ett beslut att avslå en ansökan om fortsatt sjukpenning med hänvisning till att den försäkrades arbetsförmåga inte bedöms vara nedsatt, måste ange inom vilken yrkesgrupp med normalt</p>	2022-09-01	<p>För kännedom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>För verksamhetens HR-funktion. Ändringen avser Försäkringskassans bedömning av arbetsförmåga i vissa fall.</p>

		förekommande arbeten som den försäkrade har arbetsförmåga. Det är upp till Försäkringskassan att avgöra vilken yrkesgrupp som ska anges i avslagsbeslutet.		
SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk	SFS 2021:1241 Lag om ändring i socialförsäkringsbalken (2010:110)	Genom denna ändring upphävs en nyligen genomförd ändring. För kännedom för arbetsgivare och HR. Vad författningen innebär Den nya 27:49 a innehåller undantag från bestämmelserna om bedömning av arbetsförmågan i 48 och 49 §§ men upphävs igen nu.	2023-01-01	För kännedom: <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet Ändringen medför att en nyligen införd bestämmelse upphör att gälla 1 januari 2023. Bestämmelsen avser undantag för bedömning av arbetsförmåga vid försenad vård eller rehabilitering på grund av effekter av covid-19.
SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk	SFS 2022:878 Lag om ändring i socialförsäkringsbalken	Ändringen innebär att åldersgränserna för pension höjs. För kännedom för arbetsgivare och HR. Vad författningen innebär De pensionsrelaterade åldersgränserna i pensionssystemet och i angränsande trygghetssystem höjs med ett år 2023. Från och med 2026 ska dessa åldersgränser nu knytas till riktåldern för pension. Detta innebär att flera paragrafer ändras genom att den tidigare 65-årsgränsen nu höjs till 66 år. I något fall medför detta en ändring så att tidigare 65 respektive 68-årsgräns höjs till 66 respektive 69 år samt tidigare 70-årsgräns höjs till 71 år; allt beroende på socialförsäkringssystemet olika beräkningsgrunder av rätt till ersättningar.	2022-12-01	För kännedom: <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet Ändringen berör främst HR-funktion och innebär att åldersgränserna i pensionssystemet höjs med ett år.
SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk	SFS 2022:879 Lag om ändring i socialförsäkringsbalken	Ändringarna är följder av att pensionsålder och riktålder för pension har höjts vilket innebär förändringar för ett stort antal socialförsäkringsförmåner tex SGI-skyddet. För kännedom för arbetsgivare och HR. Vad författningen innebär De pensionsrelaterade åldersgränserna i pensionssystemet och i angränsande trygghetssystem höjs med ett år 2023.	2025-12-01	För kännedom: <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet Ändringen berör främst HR-funktion. Uppdateringen hänger samman med att åldersgränserna i pensionssystemet höjts vilket lett till att

		<p>Från och med 2026 ska dessa åldersgränser nu knytas till riktåldern för pension.</p> <p>Detta innebär att flera paragrafer ändras genom att den tidigare 65-årsgränsen nu höjs till 66 år. I något fall medför detta en ändring så att tidigare 65 respektive 68-årsgräns höjs till 66 respektive 69 år samt tidigare 70-årsgräns höjs till 71 år; allt beroende på socialförsäkringssystemet olika beräkningsgrunder av rätt till ersättningar.</p>		det gjorts justeringar för andra socialförsäkringsförmåner.
SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk	SFS 2022:939 Lag om ändring i socialförsäkringsbalken	<p>Ändringen innebär ett förtydligande så att bestämmelsen anpassas till det förtydligande av begreppet "normalt förekommande arbete" som från och med den 1 september 2022 gäller när arbetsförmågan ska bedömas mot en bredare arbetsmarknad i sjukpenningärenden. Bara för kännedom för arbetsgivare och HR.</p> <p>När författningen träder i kraft</p> <p>Denna lag träder i kraft den 1 september 2022.</p> <p>Bestämmelsen i 27 kap. 49 b § i den nya lydelsen tillämpas även på sjukperioder som har påbörjats före ikraftträdandet. Bestämmelsen tillämpas dock första gången vid prövning av rätt till ersättning för dagar från och med ikraftträdandet.</p>	2022-09-01	<p>För kännedom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>För kännedom för främst HR-funktion. Förtydligande av hur begreppet "normalt förekommande arbete" ska tolkas i sjukpenningärenden.</p>
SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk	SFS 2022:1222 Lag om ändring i socialförsäkringsbalken	<p>Ändringen handlar om särskilda regler gällande rätten till sjukersättning för äldre i förvärsarbetande ålder att anpassa regelverket i sjukersättningen till ett längre arbetsliv men också för dem som slitit ut sig under arbetslivet och inte kan arbeta längre. För kännedom för arbetsgivare och HR.</p> <p>Vad författningen innebär</p> <p>33 kap 6 § om bedömning av arbetsförmågan ändras i genom att det preciseras att dessa åtgärder inte bedöms leda till att den försäkrade återfår någon arbetsförmåga. Detta innebär i korthet att arbetsförmågan hos försäkrade som har som mest fem år kvar tills de uppnår den ålder då de inte längre kan få sjukersättning och som har erfarenhet av sådant arbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden ska bedömas i förhållande till dessa</p>	2022-09-01	<p>För kännedom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>Ändringen handlar om särskilda regler gällande rätten till sjukersättning för äldre i förvärsarbetande ålder för att anpassa regelverket i sjukersättningen till ett längre arbetsliv men också för dem som slitit ut sig under arbetslivet och inte kan arbeta längre.</p>

		<p>arbeten. Är annat lämpligt arbete tillgängligt för den försäkrade ska arbetsförmågan bedömas mot det.</p> <p>33 kap 10 a § är ny och innehåller särskilda regler för äldre vid bedömningen av arbetsförmågans nedsättning. I första stycket anges villkoren för att en försäkrad ska omfattas av reglerna om sjukersättning för äldre försäkrade samt hur bedömningen av arbetsförmågans nedsättning ska göras för en sådan person. I det andra stycket anges att med förvärvsarbeten som den försäkrade har erfarenhet av avses sådana arbeten som den försäkrade har haft under en tidsperiod på femton år före den månad för vilken han eller hon ansöker om sjukersättning.</p> <p>33 kap 10 b § är ny och reglerar vad som gäller i fråga om sjukersättning enligt 10 a § om den tidpunkt till vilken sjukersättning som längst kan lämnas enligt 16 § därefter skulle senareläggas genom en författningsändring.</p> <p>33 kap 11 § ändras genom att en hänvisning till den nya 10 a § införs.</p> <p>36 kap 19 § handlar om rätten till sjukersättning ska omprövas om arbetsförmågan förbättras och har uppdaterats med anledning av den nya 33:10 a.</p>		
SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk	SFS 2022:1266 Lag om ändring i socialförsäkringsbalken	Ändringen handlar om att vissa undantagsbestämmelser för att tillgodoräkna försäkringstid avskaffas och gäller dels garantipension för personer födda 1938 eller senare, dels garantipension till omställningspension. De som får dessa förmåner nu kommer inte att påverkas. För kännedom för HR.	2022-12-02	<p>För kännedom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet <p>Ändringen handlar om att vissa undantagsbestämmelser för att tillgodoräkna försäkringstid avskaffas och gäller dels garantipension för personer födda 1938 eller senare, dels garantipension till omställningspension. De som får dessa förmåner nu kommer inte att påverkas.</p>
SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk	SFS 2022:1267 Lag om ändring i lagen (2010:111) om	Ändringen handlar om att vissa undantagsbestämmelser för att tillgodoräkna försäkringstid avskaffas och gäller dels garantipension för personer födda 1938 eller senare, dels garantipension till omställningspension. De som får	2022-12-02	<p>För kännedom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allmän begravningsverksamhet • Krematorieverksamhet

	införande av socialförsäkringsbalken	 dessa förmåner nu kommer inte att påverkas. För kännedom för HR.		Ändringen handlar om att vissa undantagsbestämmelser för att tillgodoräkna försäkringstid avskaffas och gäller dels garantipension för personer födda 1938 eller senare, dels garantipension till omställningspension. De som får dessa förmåner nu kommer inte att påverkas.
--	--------------------------------------	--	--	---