

WSP Environmental - Ändringsmeddelande arbetsmiljö

Kund	Sveriges kyrkogårds- och krematorieförbund (SKKF)		
Laglista	Laglista Arbetsmiljö		
Ikraftträdande period	2021-08-16 – 2022-01-15		
Datum för upprättande	2022-01-31		
Kvalitetsgranskning	Upprättad av	Granskad av	Uppdragsledare
	Eric Torkelsson Karlsson	Antonia Doss	Eric Torkelsson Karlsson

Ändringar i befintlig lagstiftning som har trätt ikraft under den angivna perioden 2021-08-16 – 2022-01-15

Författning	Ändring	Sammanfattning	Ikraftträdande	Så här berörs verksamheten
Allmänna arbetsmiljöbestämmelser				
SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk	SFS 2021:1240 Lag om ändring i socialförsäkringsbalken (2010:110)	<p>Ändringen handlar om hur föräldrapenning ska beräknas men ändrar inte beräkningarna i sak. För kännedom för arbetsgivare och HR.</p> <p>Vad författningen innebär</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</p>	2022-01-01	<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>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>		
SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk	SFS 2021:1243 Lag om ändring i lagen (2021:990) om ändring i socialförsäkringsbalken (2010:110)	Ändringen handlar om fall då det kan anses oskäligt att bedöma den försäkrades arbetsförmåga för att återgå till arbete efter väldigt långa sjukskrivningar. För kännedom för arbetsgivare och HR.	2021-12-17	För kännedom för arbetsgivare och HR-funktion. Ändringen avser bedömning av arbetsförmåga och möjligheten att återgå till arbete för den försäkrade arbetstagaren.

Ny och ersättande lagstiftning som har trätt ikraft, samt lagstiftning som har upphävts, under den angivna perioden

Författning	Ändring	Sammanfattning	Ikraftträdande	Så här berörs verksamheten
Allmänna arbetsmiljöbestämmelser				
SFS 2016:749 Lag om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden	Ersätts av SFS 2021:890 Lag om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden	<p>Detta är en ny lag med ett mer utvecklat och stärkt visseblåsarskydd för de som anmäler missförhållanden på en arbetsplats. Det innebär ett bättre skydd för den enskilde och tydligare krav på hur uppgifter som rapporteras ska hanteras. Berör alla arbetsgivare.</p> <p>Vad författningen innebär</p> <p>Genom denna nya svenska lag implementeras EU:s visseblåsardirektiv fullt ut.</p>	2021-12-17	Berör alla arbetsgivare. Ny lag som förstärker skyddet för den som larmar om missförhållanden på sin arbetsplats. Detta är en följd av EU:s nya visseblåsardirektiv. Verksamheter med 50 eller fler anställda vid ingången av varje kalenderår ska införa särskilda kanaler där missförhållanden kan rapporteras. Hur

		<p>De stora nyheterna med det skydd som lagen anger är:</p> <p>Man får inte göras ansvarig för att ha åsidosatt tystnadsplikt, under förutsättning att man hade skälig anledning att anta att rapporteringen av informationen var nödvändig för att avslöja det missförhållande som rapporterats.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det införs en tydlig ordning för hur rapporter om missförhållanden ska tas om hand. • Det ska införas särskilda kanaler för rapportering av missförhållanden. • Visselblåsaren kan själv välja om han eller hon vill rapportera internt eller externt. • Visselblåsares identitet ska omfattas av sekretess. • Inte bara anställda omfattas av skyddet för visseblåsare, utan även arbetssökande, egenföretagare, volontärer, praktikanter, personer som ingår i ett företags förvaltnings- och ledningsorgan och aktieägare som är verksamma i bolaget. <p>Den nya lagen innebär att man kan sluta centrala kollektivavtal om utformningen av interna rapporteringskanaler och förfaranden. Det kommer däremot inte vara möjligt att sluta kollektivavtal som innebär att de rapporterade eller berörda personernas skydd eller rättigheter enligt direktivet upphävs eller inskränks. Om ett kollektivavtal strider mot lagen är följden att avtalet är ogiltigt i den delen.</p>		<p>visselblåsarfunktionen ska se ut regleras i den nya lagen.</p> <p>Lagen gäller i övrigt även för verksamheter med färre än 50 anställda. Skydd mot repressalier gäller också för personer som bistår rapportering. Hur interna rapporteringsförfaranden ska se ut kan avtalas om i kollektivavtal, men rapporterade personers identitet får inte röjas.</p> <p>OBS: Olika ikraftträdandedatum.</p>
--	--	---	--	---

Kommande ändringar i befintlig lagstiftning

Författning	Ändring	Sammanfattning	Ikraftträdande	Så här berörs verksamheten
Allmänna arbetsmiljöbestämmelser				
SFS 1976:580 Lag om medbestämmande i arbetslivet	SFS 2021:1114 Lag om ändring i lagen (1976:580) om	<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. LUF. Hänvisningarna</p>	2022-02-01	För kännedom för verksamheter med inhyrd personal eller entreprenad. Ändringen gäller den fackliga vetorätten vid inhyrning och entreprenad.

	medbestämman de i arbetslivet	<p>till de direktivstyrda uteslutningsgrunderna i upphandlingslagarna ändras också för att omfatta de s.k. obligatoriska uteslutningsgrunderna.</p> <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.</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 förekommande arbeten som den försäkrade har arbetsförmåga. Det är upp till Försäkringskassan att avgöra vilken yrkesgrupp som ska anges i avslagsbeslutet.</p>	2022-09-01	För kännedom för verksamhetens HR-funktion. Ändringen avser Försäkringskassans bedömning av arbetsförmåga i vissa fall.
SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk	SFS 2021:1240 Lag om ändring i socialförsäkringsbalken (2010:110)	<p>Ändringen handlar om hur föräldrapenning ska beräknas men ändrar inte beräkningarna i sak. För kännedom för arbetsgivare och HR.</p> <p>Vad författningen innebär</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</p>	2022-02-01	För kännedom för verksamhetens HR-funktion. Ändringen avser hur föräldrapenning ska beräknas, men ska inte påverka beräkningarna i sak. OBS: Olika ikraftträdandedatum

		<p>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>		
SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk	SFS 2021:1241 Lag om ändring i socialförsäkringsbalken (2010:110)	<p>Genom denna ändring upphävs en nyligen genomförd ändring. För kännedom för arbetsgivare och HR.</p> <p>Vad författningen innebär</p> <p>Den nya 27:49 a innehåller undantag från bestämmelserna om bedömning av arbetsförmågan i 48 och 49 §§ men upphävs igen nu.</p>	2023-01-01	För kännedom för arbetsgivare och HR-funktion. 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 2021:1246 Lag om ändring i lagen (2019:646) om ändring i socialförsäkringsbalken (2010:110)	<p>Denna ändring anger att den tidigare aviserade ändringen SFS 2019:646 om särskilda försäkringssituationer ska träda i kraft den 1 oktober 2022. För kännedom.</p>	2022-10-01	För kännedom. Datum för ikraftträdande av ändring i socialförsäkringsbalken avseende särskilda försäkringssituationer har ändrats till den 1 oktober 2022.

Helt ny lagstiftning som trätt ikraft under den angivna perioden.

Författning	Ändring	Sammanfattning	Ikraftträdande	Så här berörs verksamheten
HR & arbetsrätt				
SFS 2021:949 Förordning om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden	Ny	<p>Detta är en ny förordning som knyter an till den nya lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Bland annat handlar den om tillsyn över att verksamhetsutövare uppfyller skyldigheten att ha interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning. Berör främst berörda myndigheter men för kännedom för arbetsgivare.</p> <p>Vad författningen innebär</p> <p>I denna förordning finns bestämmelser om myndigheter som är behöriga att genom externa rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning ta emot, följa upp och lämna återkoppling på rapporter om missförhållanden i enlighet med lagen om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden. Här finns bestämmelser om tillsyn över att verksamhetsutövare uppfyller skyldigheten att ha interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning enligt samma lag.</p> <p>Arbetsmiljöverket ska se till att verksamhetsutövare uppfyller sina skyldigheter att ha interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning: Detta gäller dock inte om en verksamhetsutövare är skyldig att ha interna rapporteringskanaler och förfaranden för rapportering och uppföljning enligt annan lag eller förordning och en annan myndighet enligt den lagen eller förordningen ska utöva tillsyn över den skyldigheten.</p>	2021-12-17	<p>Författningen finns med för kännedom. Är ej tillagd till er laglista.</p> <p>Berör främst myndigheter, men för kännedom för alla arbetsgivare. Ny förordning som kompletterar den nya, så kallade, visseblåsarlagen. Förordningen innehåller bestämmelser om myndigheter som ska ta emot och följa upp rapporter om missförhållanden samt hur tillsyn ska utföras.</p> <p>OBS: olika ikraftträdandedatum</p>