



Enheten för EU:s inre marknad

YTTRANDE

2015-06-14 Dnr 4.1.1-2015/01002-2

Arbetsmarknadsdepartementet

Kommerskollegiums svar på remiss av Ds 2015:29 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar

Kommerskollegium ansvarar för frågor som rör utrikeshandel, EU:s inre marknad och handelspolitik. Kollegiets uppdrag är att verka för frihandel. Det innebär att vi verkar för fri rörlighet på den inre marknaden och för liberalisering av handeln mellan EU och omvärlden samt globalt.

Kommerskollegium har tidigare kommenterat frågan om svensk rätts överensstämmande med visstidsdirektivet (1999/70/EG¹) i våra remissvar till Ds 2011:22.² samt Ds 2012:25.³ I dessa remissvar konstaterade kollegiet att tillräckliga åtgärder inte kunde sägas ha vidtagits för att säkra direktivets genomförande i svensk rätt. Kollegiet ifrågasatte då även huruvida de svenska reglerna kunde anses tillräckligt transparenta och överskådliga för att klara en EU-rättslig proportionalitetsbedömning.

Med hänsyn till ovanstående välkomnar kollegiet att de svenska reglerna nu föreslås skärpas för att bättre överensstämma med EU-rättens krav. Kollegiet har dock synpunkter på om huruvida det nya förslaget kan anses gå tillräckligt långt utifrån den EU-rättsliga problemformulering som presenterats av Kommissionen. Kollegiet föreslår därför fortsatt en övre sammanlagd tidsgräns för de kombinationer av visstidsanställningar där allmän visstidsanställning ingår.

5. Skärpta åtgärder mot missbruk av visstidsanställningar

Utredningen konstaterar att problemet ur EU-rättslig synpunkt framförallt är möjligheten att kombinera olika typer av visstidsanställningar (s.38). Kommissionen hävdade vidare i sitt motiverade yttrande att tidsgränsen måste gälla oberoende av vilken slags visstidsanställning det är frågan

¹ Direktivet syftar till att genomföra ramavtalet om visstidsarbete, av den 18 mars 1999. Fortsatta referenser till bestämmelser hänvisar därmed till klausulerna i ramavtalet.

² 2011-10-13 Dnr: 2011/01055-1

³ 2012-09-12 Dnr: 2012/00906-2

om. Enligt svensk rätt måste vikariat och säsongsanställningar motiveras medan allmän visstidsanställning har en övre tidsgräns på två år.

Direktivet gör inte den uppdelning mellan vikariat, säsongsanställning och allmän visstidsanställning som utredningen gör. Det skulle kunna sägas att vikariat och säsongsanställning i svensk rätt uppfyller kraven i ramavtalets klausul 5.1.a (motiveringsskyldighet) medan allmän visstidsanställning uppfyller kravet i klausul 5.1.b (övre tidsgräns). EU-rätten förbjuder inte heller att ha olika regimer för olika anställningsformer eller att angripa dessa på olika sätt med grund i 5.1.a-c. Det problematiska är hur dessa anställningsformer i svensk rätt kan kombineras på ett sätt som kan leda till missbruk.

Kollegiet kan därför inte instämma i utredningens problembeskrivning som ”tar sikte på det fallet att allmän visstidsanställning upprepas i en kedja av på varandra följande anställningar”(s. 41) Enligt kollegiet är problemet snarare att visstidsanställningar (oavsett form i svensk rätt) staplas på varandra. Att endast stävja att allmänna visstidsanställningar upprepas blir därför inte tillräckligt om olika former av visstidsanställningar fortsatt kan kombineras på ett sätt som kan leda till missbruk

De båda tidigare statliga utredningarna⁴ på området hävdade att en kombination av motiveringsskyldighet och övre tidsgräns kunde stävja missbruk och att EU-rättens krav därmed uppfylldes. Efter en övre tidsgräns på fem år nollställdes dock den sammanlagda tiden i allmän visstid, vilket ledde till att en kedja av anställningar, åtminstone teoretiskt, kunde fortgå på obestämd tid. Kollegiet har därför i tidigare remissvar⁵ påtalat att de svenska reglerna inte kan anses uppfylla EU-rättens krav.

Det nya förslaget går i korthet ut på att ta bort tidsramen på fem år. Detta gör att det inte går att stapla visstidsanställningar utan övre tidsgräns. Beroende på vilka kombinationer av anställningar som arbetsgivaren väljer är det dock svårt att bedöma hur länge ett sådant staplande kan fortgå. Den faktiska längden på en teoretisk visstidsanställning, hur många anställningar som kan ingå i en kedja och hur dessa faktorer förhåller sig till vad som är att anse som missbruk blir därmed svårt att bedöma.

Kommerskollegium har i tidigare remissvar föreslagit en övre sammanlagd tidsgräns. Utredningen menar att detta skulle begränsa

⁴ Ds 2011:22, Ds 2012:25

⁵ 2011-10-13 Dnr: 2011/01055-1, 2012-09-12 Dnr: 2012/00906-2

möjligheterna att använda visstidsanställningar, även i många fall där det finns godtagbara skäl för att tidsbegränsa anställningen (s.40).

Utredningen menar att möjligheten att missbruka anställningar endast är kopplad till allmän visstidsanställning och kombinationer med denna typ av anställning. För att motverka att onödigt begränsa kombinationer av vikariat och säsongsanställning och om målet är att motverka en kombination (se ovan) av anställningar där allmän visstid ingår vore det därför fortsatt motiverat att införa en övre tidsgräns för det senare fallet. På så sätt undviker utredningen att onödigt begränsa kombinationer av säsongsanställningar och vikariat, samtidigt som direktivet uppfylls i de kombinationer där allmän visstid ingår.

5.4 Tidsbegränsat anställda ska få en utökad rätt till information

Kollegiet välkomnar förslaget om att arbetstagare ska ha rätt att få information av sin arbetsgivare om alla anställningar som har betydelse för bedömning av om och när en visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning. Denna rätt till information kan förhoppningsvis leda till en ökad transparens i regelverket.

Ärendet har avgjorts av enhetschefen Agnès Courades Allebeck, samt utredaren Ola Landström, föredragande.

Agnès Courades Allebeck

Ola Landström