

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 STOCKHOLM
Er ref: A2015-1507-ARM

Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar, Ds 2015:29

Arbetsgivarverket, som har beretts tillfälle att yttra sig över rubricerat betänkande, redovisar överväganden och synpunkter utifrån ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv, men även utifrån ett allmänt arbetsgivarperspektiv.

4.5 EU-kommissionens kritik mot det svenska genomförandet

Arbetsgivarverket delar den beskrivning som framförs på sidan 28 i promemorian, om varför anställningsskyddslagens regler redan uppfyller direktivets krav, dvs. att det i huvudsak krävs objektiva grunder för visstidsanställningar, att det finns tidsgränser för vikariat och allmän visstidsanställning, företrädesrätten till återanställning och övriga lagregler till skydd för visstidsanställda. Därtill bidrar den svenska arbetsmarknadsmodellen, på ett effektivt sätt, till att stävja eventuellt missbruk av regelverket.

5.1 Skärpta åtgärder mot missbruk av visstidsanställningar

Arbetsgivarverket delar inte Kommissionens uppfattning att det, med stöd av anställningsskyddslagen, är möjligt att ha en arbetstagare anställd i upprepade olika tidsbegränsade anställningar i princip hur länge som helst. Att något sådant missbruk föreligger är inte heller visat.

Arbetsgivarverket kan dock ha förståelse för argumentet att en fördragsbrottstalan i EU-domstolen skulle kunna innebära en risk för Sveriges handlingsutrymme att välja lämpliga åtgärder för att förhindra missbruk och att man därför föreslår delvis nya regler.

Mot bakgrund av ovan har Arbetsgivarverket följande uppfattning om förslaget till förändringar.

5.2 Utgångspunkter för lagändringarna

Arbetsgivarverket delar bedömningen att lagändringarna bara ska beröra anställningsskyddslagen, då tidsbegränsade anställningar i specialförfattningar motiveras av särskilda skäl och inte heller omfattas av Kommissionens kritik.

Arbetsgivarverket instämmer även i att reglerna bör vara semidispositiva och väl avvägda för att balansera olika intressen.

5.3 Allmän visstidsanställning ska begränsas ytterligare

Arbetsgivarverket delar uppfattningen att det enbart är den allmänna visstidsanställningen som i en kedja av olika tidsbegränsade anställningar ska ha betydelse för om en anställning övergår till en tillsvidareanställning.

Arbetsgivarverket instämmer i att anställningar enligt kollektivavtal och reglerna om provanställning inte ska beröras av förändringarna. Arbetsgivarverket har inte heller några invändningar mot att reglerna om omvandling av allmän visstidsanställning och vikariat till tillsvidareanställning inte ska omfatta arbetstagare som fyllt 67 år, varför den tidsbegränsningsgrunden kan tas bort.

Arbetsgivarverket anser emellertid följande.

Utredningen föreslår att anställningar som följt på varandra med högst 180 dagars mellanrum, ska anses ha följt på varandra utan uppehåll. Detta ska jämföras med EU-domstolens praxis som innebär att det är tillräckligt med en period som överstiger 60 dagar, för att det senare anställningstillfället inte ska anses följa på det tidigare. Utredningen föreslår alltså tre gånger så lång tid, vilket Arbetsgivarverket anser är onödigt lång tid.

Arbetsgivarverket anser också att de nya reglernas formulering bör ses över och skrivas på ett mer lättillgängligt sätt, så att de enkelt kan förstås av såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Vidare ställer sig Arbetsgivarverket kritiskt till att föra in reglerna om när en anställning ska övergå i en tillsvidareanställning i en ny paragraf. Med hänsyn till redan befintliga regler i kollektivavtal, som hänvisar till 5 § LAS, bör de nya reglerna alltså regleras i denna paragraf.

Därtill är det olyckligt att föra in regler som utgår från begreppet dagar, när anställningsskyddslagens befintliga regler både utgår från år och ”30-dagarsmånader”. Arbetsgivarverket anser att hur man räknar tid i anställningsskyddslagen snarare bör preciseras och ensas och inte, som med nuvarande förslag, diversifieras.

6. Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Arbetsgivarverket har inga invändningar mot att de nya bestämmelserna föreslås träda i kraft den 1 maj 2016 och instämmer i att det bara är allmänna visstidsanställningar som ingåtts *efter* lagens ikraftträdande som kan övergå i en tillsvidareanställning, enligt de föreslagna omvandlingsreglerna.

De föreslagna övergångsreglerna innebär emellertid att äldre anställningar får betydelse avseende frågan om det förelegat en kedja av på varandra följande anställningar. Arbetsgivarverkets erfarenhet är att övergångsbestämmelser som utgår från anställningsavtal som ingåtts såväl *före* som *efter* ikraftträdandet, medför betydande tillämpningsfrågor som kan vara tvistedrivande. Detta bör i möjligaste mån undvikas.

Därför bör tidsbegränsade anställningsavtal som ingåtts *före* ikraftträdandet, inte heller beaktas vid bedömningen av om en allmän visstidsanställning som ingåtts *efter* ikraftträdandet, ingår i en kedja av på varandra följande anställningar. Av samma skäl bör äldre anställningar inte heller beaktas när det gäller förslaget om arbetstgares utökade rätt till information. Eftersom det trots allt finns flera argument som talar för att nuvarande regler faktiskt inte strider mot direktivet, torde en enklare reglering i detta avseende inte utgöra någon större risk.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Ulf Bengtsson. I den slutliga handläggningen deltog chefsjurist Karl Pfeifer, förhandlingschef Monica Dahlbom, enhetschef Åsa Krook, informationschef Lars Andrén och biträdande chefsjurist Hedda Mann, den senare som föredragande.

Ulf Bengtsson
Generaldirektör

Hedda Mann
Biträdande chefsjurist