



Rektor

Handläggare:

Olof Larsson
Universitetsjurist

Regeringskansliet
(Arbetsmarknadsdepartementet)
103 33 Stockholm

Yttrande över departementspromemorian Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar (Ds 2015:29)

Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet har särskilt ombetts att yttra sig över promemorian. Stockholms universitet, som har berett den juridiska fakulteten tillfälle att yttra sig, har utifrån sitt perspektiv följande att anföra. Frågor om rekryteringar och långsiktig anställningstrygghet är centrala för universitet och högskolor. Samtidigt finns det en rad särdrag i lärosätenas verksamhet. Där förekommer tidsbegränsade anställningar i form av de universitetsspecifika anställningar som regleras närmare i högskoleförordningen, men också i form av de tidsbegränsade anställningar som regleras i Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Stockholms universitet har också särskilt utrett användningen av tidsbegränsade anställningar i universitetets verksamhet. Universitetet bedriver nu ett omfattande arbete i syfte att minska andelen tidsbegränsade anställningar vid universitetet och därmed främja den långsiktiga anställningstryggheten.

I den utsträckning promemorian – som tar sikte på det allmänna regelverket i LAS – hade svarat mot ett faktiskt behov och förslagen hade varit välavvägda så hade universitetet inte haft något att invända mot ändringar i det svenska regelverket. De olika förslagen avstyrks dock mot bakgrund av att det inte är visat att det förekommer ”missbruk” av visstidsanställningar i Sverige. Även den terminologiska ändringen i 4 § LAS avstyrks på civilrättsliga grunder.

Frågor om s.k. rullande visstidsanställningar

Med början i TCOs anmälan om att svensk lag inte står i överensstämmelse med visstidsdirektivet (dir. 1999/70) och EU-kommissionens fortsatta intresse för frågan så har denna fråga föranlett flera förslag som inte resulterat i några skarpa lagförslag. Den statistiska undersökning som SCB genomförde i november 2014 och även i februari 2015 (Utvecklingen av tidsbegränsat anställda) visar att många visstidsanställda har upprepade visstidsanställningar under lång tid, men undersökningen visar inte vad för typ av visstidsanställningar det är fråga om och det går därför inte att dra någon slutsats huruvida missbruk förekommer.

Det allmänna talet om att visstidsanställningar ”staplas på varandra” i strid med visstidsdirektivet är retorik. Detta vitsordas också av vad som anförs i



Stockholms
universitet

departementspromemorian (s. 34) att ”det inte finns någon undersökning av den svenska arbetsmarknaden som visar att visstidsanställningar faktiskt missbrukas”.

I ett avgörande mål från EU-domstolen, Küçük, C-586/10 hade en anställd innehaft 13 vikariat utan uppehåll under 11 år; detta godtogs av EU-domstolen eftersom varje enskilt vikariat tillkommit på objektiva grunder. Se liknande uttalanden från EU-domstolen i C-362/13, C-22/13 och C-238/14. EU-kommissionen anförde i målet Küçük ståndpunkten att de upprepade vikariaten inte var godtagbara, men förlorade i sak den tvisten (se styckena 35 och 50).

Se här till även ett tidigare mål från den svenska arbetsdomstolen om vikarierande skolpsykologer i Stockholms kommun, AD 1984 nr 66. Domstolen fann att varje vikariat i sig inte kunde ifrågasättas, och att det inte heller kunde krävas att arbetsgivaren inrättade en personalreserv för att tillgodose det stadigvarande behovet av vikarier (se även liknande formuleringar i Küçük, ovan, stycke 50).

Vikariat och säsongsarbete bör därför hållas utanför diskussionen om de s.k. ”staplade” visstidsanställningarna. Därmed återstår endast visstidsanställningsformen ”allmän visstidsanställning” i den svenska regleringen, men den är redan reglerad på ett stramt sätt i 5 § LAS. Ett s.k. ”mellanrum” mellan den ena och den andra allmänna visstidsanställningen såsom föreslås i departementspromemorian är redan reglerat i 5 § andra stycket LAS vad avser allmänna visstidsanställningar.

Att EU-kommissionen så envetet ifrågasatt de svenska reglerna avseende visstidsanställningar är anmärkningsvärt mot denna bakgrund. De två exempel som EU-kommissionen anført som missbruk av visstidsanställningsinstitutet i svenska LAS och som redovisas i departementspromemorian (s. 27) är inte övertygande. Det andra av de två redovisade exemplen avser lärare; en lärare kan knappast anställas för enbart 9 månader, såsom anges i exemplet. Det svenska läsåret inom såväl grund-, gymnasie- och högskola är 10 månader. Dessutom kan tillfogas att obehöriga lärare i grund- och gymnasieskola kan anställas hur många gånger som helst under ”ett år i sänder” enligt bestämmelser i 2 kapitlet skollagen (2010:800). Cirka 1/3 av skolans lärare är obehöriga. Om dessa parametrar används håller inte kommissionens exempel. Det bekräftas i departementspromemorian (s. 34) där det anføres: ”Inte heller finns det någon undersökning som visar att det förekommer på varandra följande visstidsanställningar i olika kombinationer på det sätt som kommissionen anger i sina exempel.”

Används denna måttstock så framstår EU-kommissionens exempel som mindre trovärdiga. Om sedvanliga bevisregler ska gälla, bör i vart fall EU-kommissionen vid ett eventuellt fördragsbrottsärendet kunna visa med konkreta exempel att de svenska reglerna inte står i överensstämmelse med EU-direktivet om visstidsanställningar. Så kan inte anses ha skett på basis av det material som redovisats.

Arbetstagare över 67 år

Det bör som i gällande reglering i 5 § LAS bibehållas en anställningsform som tar sikte på arbetstagare som återanställs efter 67 år. Vad som anføres i departementspromemorian på denna punkt (s. 46 f.) är inte övertygande.

Förslaget om ändrad lydelse av 6 g § LAS

Förslaget avstyrks. Bestämmelsen klargör knappast vad som gäller rent faktiskt, och skulle enbart öka transaktionskostnaderna för berörda parter. Man ska då beakta att dessa regler ska



Stockholms
universitet

hanteras av även arbetsgivare som inte har tillgång till den expertis som krävs för att på ett enkelt sätt kunna hantera alla de aspekter som avses.

Ändringen i 4 § LAS

Det föreslås att termen "åligganden" byts ut mot "skyldigheter". Detta avstyrks. Vad som regleras i 4 § LAS – en rätt för arbetstagaren att frånträda sin anställning om arbetsgivaren i väsentlig mån brustit i sina åligganden - har sin motsvarighet i 18 § LAS om avskedande då arbetstagaren har grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Detta är ömsevis att uppfatta som ett väsentligt kontraktsbrott i obligationsrätten. Denna symmetri i terminologi bör bibehållas. Att den terminologi som nu föreslås används i lag (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställda (17 §) förändrar inte sakförhållandet vad avser begreppsbildningen i LAS.

Detta beslut har i rektors ställe fattats av prorektor, professor Hans Adolfsson efter föredragning av universitetsjurist Olof Larsson.

Hans Adolfsson

Olof Larsson

