

2015-06-15
Remissvar – Rnr 50.15
Saco
Box 2206
103 15 Stockholm

Remissvar: Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar (Ds 2015:29)

Bakgrunden till förslaget

Sverige är genom sitt medlemskap i EU skyldigt att följa visstidsdirektivet¹. Visstidsdirektivet syftar till att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av visstidsanställningar som följer på varandra. För att förhindra missbruk kan en eller fler av följande åtgärder vidtas:

- krav på objektiva grunder för att förnya visstidsanställning
- en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar
- bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas

Europeiska kommissionen har inlett ett överträdelseärende mot Sverige för bristfälligt genomförande av visstidsdirektivet. Kommissionen anser att anställningsskyddslagen inte uppfyller visstidsdirektivets krav på åtgärder till förebyggande av missbruk av tidsbegränsade anställningar. Ingen av de tre typerna av åtgärder som anges i visstidsdirektivet har vidtagits när det gäller allmän visstidsanställning och Sverige har inte heller vidtagit några andra likvärdiga åtgärder för att förhindra missbruk.

Förslaget syftar till att ytterligare begränsa möjligheterna att använda upprepade visstidsanställningar och säkerställa att anställningsskyddslagen uppfyller kraven om åtgärder mot missbruk enligt visstidsdirektivet.

Promemorians förslag i korthet

Anställningsskyddslagens nuvarande regel med begränsning för allmän visstidsanställning kompletteras med en ny regel. Den nya regeln innebär att allmän visstidsanställning övergår till tillsvidareanställning i fler fall än idag.

¹ Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

Enligt nuvarande regel omvandlas en allmän visstidsanställning automatiskt till en tillsvidareanställning om den sammanlagda anställningstiden i allmän visstidsanställning överstiger två år inom en femårsperiod.

Det nya förslaget innebär att en allmän visstidsanställning också ska övergå till en tillsvidareanställning - oberoende av tidsperioden om fem år - om den sammanlagda anställningstiden i allmän visstid överstiger två år och om det sker under en period då tidsbegränsade anställningar enligt anställningsskyddslagen följt på varandra utan uppehåll eller med högst 180 dagars mellanrum. I en sådan kedja av tidsbegränsade anställningar kan allmän visstid, vikariat och säsongsanställning ingå som länkar, men det är endast sammanlagd tid i allmän visstidsanställning som har betydelse för om en anställning övergår till en tillsvidareanställning.

Precis som idag är det möjligt att komma överens om andra regler i kollektivavtal.

Det föreslås även en regel om utökad informationskyldighet för arbetsgivaren. Arbetstagare som är anställd i allmän visstid, vikariat eller säsongsanställning med stöd av anställningsskyddslagen ska ha rätt att få information av sin arbetsgivare om alla anställningar som har betydelse för bedömningen av om och när en visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning. Information behöver bra ges om arbetstagaren särskilt begär det.

Akademikerförbundet SSR:s kommentarer

Akademikerförbundet SSR välkomnar förslaget som ytterligare begränsar möjligheten att använda allmän visstidsanställning och som syftar till att förhindra missbruk av visstidsanställningar. Vi är dock tveksamma till om detta förslag är tillräckligt långtgående för att uppfylla det EU-rättsliga regelverket och förhindra missbruk av visstidsanställningar.

Det är av stor vikt att bestämmelser i lagar är enkla och tydliga så att både arbetstagare och arbetsgivare förstår innebörden och kan tillämpa regeln i praktiken. Den föreslagna bestämmelsen uppfyller inte kraven på enkelhet och tydlighet. Den är komplicerad och det finns risk att den blir svår att tillämpa i praktiken. Det är därför positivt och nödvändigt att bestämmelsen kompletteras med en skyldighet för arbetsgivaren att ge preciserad information om sådant som är av betydelse för rätten till en tillsvidareanställning.

Vi förordar en begränsning genom att det införs en övre sammanlagd tidsgräns som är gemensam för alla visstidsanställningar inom en viss tidsperiod till exempel 36 månader under en femårsperiod. När den tidsgränsen passerats övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Det blir en enkel, tydlig och förutsägbar bestämmelse som ger ett skydd mot missbruk av visstidsanställningar och som stärker visstidsanställdas ställning.

Inom det landstingskommunala området har det införts en bestämmelse som innebär att anställning i allmän visstid och vikariat räknas samman. Om en arbetstagare haft såväl allmän visstid som vikariat i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Det är en modell för begränsning som skulle fungera väl för hela arbetsmarknaden.

Ullika Dalén
Chefsjurist