

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

Bakgrund

Bakgrunden till utredningen och förslaget om skärpta åtgärder är att Europeiska kommissionen inlett ett överträdelseärende mot Sverige under påstående av ett bristfälligt genomförande av visstidsdirektivet, d.v.s. rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

Kommissionen har angivit att Sverige inte har vidtagit några av de tre typerna av åtgärder som anges i ramavtalets klausul 5 när det gäller allmän visstidsanställning och att Sverige inte heller har vidtagit några andra likvärdiga åtgärder för att förhindra missbruk av allmänna visstidsanställningar.

De tre typerna som åsyftas är

- a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.
- b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.
- c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.

Utredningen har valt att endast införa skärpta åtgärder mot missbruk av allmän visstidsanställning i förhållande till nuvarande regler i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Skälet till detta är att kommissionen inte krävt något annat i överträdelseärendet. Utredningen har således inte beaktat att speciallagstiftning, förordningar och kollektivavtal i många fall inte har regleringar som stämmer överens med kommissionens minimikrav när det gäller missbruk av tidsbegränsade anställningar. Semidispositiviteten har inte begränsats på något sätt.

Förslagen

Den nuvarande begränsningen av allmän visstidsanställning kompletteras med en ny regel, som innebär att en sådan anställning övergår till en tillsvidareanställning i flera fall än idag.

En allmän visstidsanställning omvandlas - liksom tidigare - automatiskt om den sammanlagda anställningstiden överstiger två år. Detta gäller dock inte längre bara om det sker inom en femårsperiod.

Det tillägg som föreslås är att en allmän visstidsanställning ska övergå till en tillsvidareanställning – oberoende av sådan 5-årig tidsram – om den sammanlagda anställningstiden överstiger två år och om det sker under en period då tidsbegränsade visstidsanställningar enligt anställningslagen följt på varandra utan uppehåll eller med högst 180 dagars uppehåll. Noteras bör dock att det endast är den sammanlagda tid i allmän visstidsanställning som kan ingå som kan leda till en övergång till en tillsvidareanställning.

Undantag görs för arbetstagare som fyllt 67 år.

Regeln är liksom tidigare semidispositiv, vilket ytterst innebär att det i kollektivavtal är möjligt att komma överens om andra regler, som är mindre förmånliga.

Det föreslås vidare att arbetstagare med tidsbegränsad anställning – oavsett vilket slag - ska få preciserad information från arbetsgivaren om en sådan har betydelse för rätten till en tillsvidareanställning. En arbetsgivare är dock enligt förslaget endast skyldig att lämna sådana uppgifter om anställningen ingåtts med anställningsskyddslagen som rättslig grund. Någon skyldighet att lämna uppgifterna automatiskt föreslås inte. Det krävs alltså att arbetstagaren begär dem.

Juseks yttrande

Jusek välkomnar förslagen, som medför att tillämningen och effekterna av regelsystemet blir mer förutsägbart och därmed mer rättssäkert jämfört med vad som är fallet idag.

Huruvida dessa ändringsförslag är tillräckliga i förhållande till det EU-rättsliga regelsystemet och kommissionens kritik framstår dock inte som helt klart.

Den semidispositivitet som är allmänt vedertagen inom den svenska arbetsrätten, och som alltjämt föreslås gälla utan restriktioner, utgör enligt utredningen inget problem. Normalt sett är så inte heller fallet.

Jusek ställer sig dock frågan om inte semidispositiviteten - i förhållande till de nödvändiga skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar - bör kombineras med en reglering liknande den i arbetstidslagen, nämligen att avvikelser endast får ske om de inte innebär mindre förmånliga villkor för arbetstagaren än vad som följer av den EU-rättsliga regleringen.

Vidare anser Jusek att det kan vara på sin plats att se över övriga särregleringar i förordningar och speciallagstiftning m m. Många av dessa bestämmelser är gamla och har måhända spelat ut sin roll, medan andra kan behållas eller i varje fall modifieras.

Skälet till Juseks hållning såvitt avser semidispositiviteten och särregleringarna är att en arbetstagare ska tillförsäkras samma minimiskydd mot missbruk av tidsbegränsade anställningar oavsett vilken arbetsgivare arbetstagaren är anställd hos. Av samma skäl bör informationsskyldigheten vara absolut - och gälla alla arbetstagare oavsett vilket regelsystem som är tillämpligt. Få arbetstagare har kunskap om det arbetsrättsliga regelsystemet och sina rättigheter.

Jusek

Magnus Hedberg
vd

Catharina Klåvus
förbundsjurist