

2021-09-15

Fremia
Box 16355
103 26 Stockholm

Besöksadress
Klara Södra Kyrkogata 1
Stockholm

08-702 54 00
info@fremia.se
fremia.se

REMISSVAR

En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:17)

1. Sammanfattning

1.1 Inställning

Fremia tillstyrker de i promemorian framlagda lagförslagen.

Nedan följer några tekniska synpunkter på utformningen av lagtexten. Lagförslagen bifogas i kortform som bilaga 1.

1.2 Kort om Fremia

Fremia (före detta KFO och IDEA) är Sveriges största fristående arbetsgivarorganisation som organiserar 5 400 arbetsgivare med tillsammans 145 000 anställda inom i huvudsak Kooperation, civilsamhälle, idéburen välfärd och samhällsnytta samt medarbetar-/partnerägda företag. Spannet är stort: den vanligaste medlemmen har en anställd men bland våra medlemmar finns även några av Sveriges största arbetsgivare. Fremia förhandlar ett stort antal kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor med samtliga stora fackliga organisationer samt kollektivavtal om tjänstepension, försäkring och omställning. Fremia har huvudavtal med såväl LO som PTK.

1.2 Allmänt om förfaringssättet och Fremias inställning

Fremia tecknade den 8 juli 2021 en avsiktsförklaring med PTK angående behovet av ett nytt huvudavtal. I avsiktsförklaringen uttalade parterna att PTK:s nya huvudavtal med Svenskt Näringsliv utgör en väl avvägd och lämplig reglering för att möta arbetsmarknadens krav på flexibilitet och omställning.

Fremia kan se behovet av trepartsuppgörelser där regeringen tillsammans med arbetsmarknadens parter löser frågor som är av vikt för landets utveckling såväl socialt som ekonomiskt. Flexibiliteten på arbetsmarknaden är ett sådant område där en dylik uppgörelse vore tänkbar. De utredningsförslag som presenterats har dock gjorts ensidigt av delar av arbetsmarknadens parter. Utredarna konstaterar att vad dessa parter har föreslagit kan inte staten påverka utan har att anta eller förkasta förslagen i deras helhet.

Förfarandet utestänger hela sektorer av arbetsmarknaden från reellt inflytande över processen och fråntar arbetsgivarorganisationer, fackförbund och näringslivsintressen från möjligheten att bidra till utformningen av en central del av svensk arbetsrätt.

Sveriges ovana vid trepartsuppgörelser mellan regering och arbetsmarknadens parter visar sig även i att staten enligt utredarnas förslag frånsäger sig ansvaret för att föreslagen reglering kan tillämpas över hela arbetsmarknaden på ett rättssäkert och neutralt vis. **Ska ett partsförslag förklaras allmängiltigt och utgöra basen för lagstiftning, bör staten garantera att tillämpningen för såväl enskilda medborgare som för juridiska personer blir likvärdig.**

För fackliga organisationer som saknar centralorganisation, eller vars centralorganisation inte har ett sådant uppdrag, och för arbetsgivarorganisationer som inte är anslutna till Svenskt Näringsliv, återstår att formera nya centrala organisationer eller stå utanför stora delar av regleringen.

Om statens mening är att parterna förslag utgör en helhet, borde staten garantera att denna helhet även kunna tillämpas på hela arbetsmarknaden.

Då Fremia ändå tillstyrker utredningens förslag vill vi dock påpeka att ikraftträdandet juni 2022 inte medger att huvudavtal kan förhandlas fram och löne- och villkorsavtal kan anpassas på ett kvalitativt sätt. Tidsramen medger inte heller en genomtänkt uppbyggnad av de instanser och organisationer som har att administrera förslagets insatser. Fremia vill erinra om att delar av arbetsmarknadens parter precis inlett, eller står i benägenhet att inleda, arbetet med en eventuell anpassning till förslagen.

Ett ikraftträdande före 2023 finner således Fremia som direkt olämpligt. Förändringar som medför betydande kostnader och som därtill påverkar enskildas grundläggande ekonomiska trygghet bör ges adekvat tid för att implementeras.

2. Lagförslagen

2.1 Sakliga skäl vid uppsägning

De sakliga skälen vid uppsägning på grund av personliga skäl kommer på det stora hela motsvara dagens sakliga grund.

Arbetsdomstolens anser i merparten av domar att det inte har varit skäligt att kräva att arbetsgivaren skulle ha omplacerat arbetstagen när dennes beteende har varit alltför förtroendeskadande. Av samma skäl är ej heller frågan om arbetstagens borde få behålla sin anställning på grund av sina personliga intressen särdeles vanligt förekommande i domarna.

Den stora vinsten med förslaget i denna del ligger i att omplacerandet kommer till ett tidigare slut på ett tydligare sätt, vilket av självklara skäl borde inspirera arbetsgivare att arbeta aktivt med åtgärdsplaner och andra offensiva verktyg som syftar till att försöka lösa problematiken innan en uppsägning är det enda kvarvarande alternativet.

Fremia anser att den viktigaste förändringen är att sakliga skälbegreppet görs disponibelt på huvudorganisationsnivå. Detta kommer att möjliggöra branschanpassade tolkningar som bättre kan mejsla ut de viktiga komponenterna i de krav som är rimliga att ställa på arbetstagens beteenden. Självklart kräver konstruktionen modiga arbetstagarparter som vågar träffa överenskommelse i ämnet; vid annat fall faller reformen att falla platt till marken i denna del. Som negativ jämförelse kan pekas på att dagens möjlighet att ingå överenskommelser om avtalssturlistor vid uppkommen arbetsbrist är mycket svåra att få till stånd eftersom priset som begärs i utbyte många gånger blir för högt för arbetsgivaren; vissa centrala fackliga organisationer har till och med förbjudit sina lokala klubbar att ingå sådana överenskommelser på egen hand.

2.2 Undantag vid turordningen

Reformen är mycket efterlängtd. Den hittillsvarande begränsningen om högst tio anställda har utgjort ett ologiskt streck i sanden. Tre-undantaget kommer att ge god effekt även hos medelstora och stora arbetsgivare, något beroende på utseendet på arbetsbristsituationen.

2.3 Anställningen upphör vid ogiltighetsförklaring

Reformen är mycket efterlängtd. Ogiltighetsförklaringsinsitutet har använts mycket flitigt av arbetstagarsidan, trots att merparten av tvistande arbetstagare inte av arbetsgivaren upplevs vara intresserade av att återgå i tjänst. I stället har ogiltigförklaringen använts som ett sätt fördyra för arbetsgivaren och forcera denne in i en omotiverat dyr förlikning; därtill har medverkat att möjligheten att få till stånd interimistiska beslut i princip har varit stängd på grund av att arbetsgivaren måste uppfylla sin bevisbörda på enbart skriftligt material och i ett tidigt skede av processen.

Det kan ifrågasättas varför det överhuvudtaget ska finnas en rättslig möjlighet att tvinga sig kvar i ett avtalsförhållande – ett tvångs-äktenskap – där den ena sidan (arbetsgivaren) har gjort slut genom att tillgripa en uppsägning eller ett avskedande; en sådan rättsfigur vilar på en lika främmande som klen logik. Det hade varit en ännu tjugigare modell om LAS hade utrustats med en spak i vilken arbetsgivaren hade kunnat dragit och avslutat anställningsförhållandet direkt (självfallet i utbyte mot ett normerat skadestånd), utan att behöva krängla i domstol med den fördyrande tidsutdräkt och de svårbedömda risker som domstolsprocesser många gånger är behäftade med.

De hittillsvarande kostnadsriskerna vid uppsägnings-/avskedandetvister som förs i domstol, har för mindre arbetsgivare varit systemhotande och för mellanstora arbetsgivare verkat rejält avskräckande. Det är långt ifrån alla arbetsgivare som är villiga att riskera belopp – allmänna och ekonomiska skadestånd samt rättegångskostnader – som vid förlust inte sällan snabbt klättrar över halvmiljonkronors-gränsen, exklusive lagstadgade sociala avgifter om 31,42 %. Den nu föreslagna höjningen av nivån på de allmänna skadestånden är självfallet inget som ökar riskbenägenheten. Logiken i att höjningen motiveras med att det nu blir billigare för arbetsgivarna att säga upp/avskeda när arbetstagaren ej längre ska stå kvar i tjänst under tvistetiden och kostar pengar, är ju endast sann enbart för det fall arbetsgivaren vinner tvisten. För det fallet införandet av sakliga skäl verkligen kommer att innebära lättnader att avsluta ett anställningsförhållande, kan förvisso höjningen ses som en acceptabel bytesvaluta. Höjningen ter sig dock onödigt hög. Och principiellt sett borde det vara förbehållet Arbetsdomstolen som ska driva praxis avseende skadestånds storlek.

Bisatsvis: På alla arbetsrättsliga skadeståndsbelopp ska preliminärskatt dras och lagstadgade sociala avgifter betalas enär beloppen skattningsmässigt likställs med ordinär lön. Allmänna

skadestånd beskattas således på samma sätt som ekonomiska skadestånd, med den skillnaden att ekonomiska skadestånd utgör en avdragsgill kostnad i arbetsgivarens verksamhet. Ett allmänt skadestånd om 100 000 kr ger grovt räknat arbetstagaren 70 000 kr i handen medan arbetsgivarens kostnad uppgår till 131 420 kr. Skattefogden tas således näst intill hälften av det totala beloppet. Att ekonomiska skadestånd ska beskattas som lön torde vara ofrånkomligt, inte minst för att frestelsen att missbruka systemet annars lätt skulle kunna uppstå. Med allmänna skadestånd förhåller det sig annorlunda. De är till exempel utmättningsfria eftersom det inte har ansetts skäligt att kompensationer av dylikt slag hamnar på avvägar i stället för att läka den uppkomna kränkningen. Det hade varit en rimlig eftergift av staten att göra allmänna skadestånd inom arbetsrätten skattefria.

2.4 Turordningen vid erbjudande om sänkt sysselsättningsgrad

LAS borde redan från början ha författats så att uppsägning på grund av personliga skäl och avskedande behandlades för sig och arbetsbrist för sig. Detta hade gjort rättsfigurerna mer lättreglerade och begripliga.

Den grundläggande omplaceringsskyldigheten i 7 § LAS är som bekant varken beroende av turordning, driftsenhet eller kollektivavtalsområde. Den "primärt arbetsbristdrabbade" (den vars tjänst har strukits i organisationen) får vara så god att acceptera ett "direkterbjudande" (ett av arbetsgivaren komponerat skäligt omplaceringserbjudande). Om så sker uppstår ju inget behov av att välja ut den eller de bland arbetstagarna på driftsenheten som blir utan tjänst och ska sägas upp, modell "hela havet stormar".

I den mån omplaceringar enligt 7 § inte löser övertaligheten fullt ut, blir turordningsreglerna i 22 § tillämpliga på de arbetstagare som inte av arbetsgivaren har erhållit något omplaceringserbjudande (detta framgår i vart fall indirekt av AD 2011 nr 30). Om hela arbetsbristen utspelar sig på en och samma driftsenhet torde resultatet dock bli detsamma såtillvida att turordningen kommer att avgöra utfallet slutligt: de som först har givits och accepterat ett "direkterbjudande" enligt 7 § är inte undantagna från en i andra ledet gjord turordningslista. Om det däremot rör sig om omplaceringar enligt 7 § som görs till andra driftsenheter utanför kommun-gränsen kommer effekten att bli annorlunda. De arbetstagare som i ett sådant fall har accepterat ett "direkterbjudande" enligt 7 § innebärande en omplacering till annan ort i första ledet, kommer då inte med i turordnandet på den arbetsbristdrabbade

driftsenheten i andra ledet. Sagt som bakgrund till vad som anförs i följande stycke.

Lagförslaget synes innebära att de arbetstagare som ska "hyvlas" ska hanteras i helt separat ordning (och turordning) enligt den nya 7 a §. Arbetsbristsituationer är dock inte alltid rätlinjiga: det kan uppstå blandade fall där vissa tjänster stryks helt och hållet och andra ska hyvlas. Den första kategorin tjänsteinnehavare ska då omplaceras enligt 7 § (innan 22 § träder in om inte omplaceringsalternativen räcker till), utan något krav på turordning. Den andra kategorin tjänsteinnehavare ska hanteras enligt 7 a § och turordnas, men endast sinsemellan. I ett sådant fall torde det finnas risk för kollisioner mellan regelverken med tillhörande tolkningssvårigheter. Säg att det exempelvis finns en ledig heltidstjänst att tillgå i vårt blandade exempel. Ska den erbjudas endast till någon av dem som blir av med hela sin tjänst? (Att 7 a § hänvisar till 7 § 2 st hjälper i sammanhanget inte särdeles mycket.)

Vad som är lika arbetsuppgifter enligt 7 a § kan också förmodas bli föremål för tolkningsdiskussioner, även om promemorian gör ett försök att exemplifiera. Och hur mycket behöver den tjänst som omplaceringen ska ske till förändras innan förändringen ej längre handlar om enbart sänkt sysselsättningsgrad och därför medför att 7 a § inte är tillämpbar? Slika frågor torde av givna skäl ytterst få överlämnas till AD för tolkning.

2.5 Särskild visstidsanställning

Det är lätt att sympatisera med kritiken mot det myckna visstidsanställandet i Sverige, som onekligen skapar otrygga anställningsförhållanden. Många arbetsgivare inser nog på alldeles egen hand att det är en dålig idé att bygga verksamheten på lösa förbindelser och att det är bättre att investera i tillsvidareanställningar; sådana lockar självfallet till sig mer attraktiva arbets sökande och de redan anställda blir mer benägna att stanna kvar i tjänst.

Å andra sidan är det alltid en verksamhetsrisk – inte minst för mindre arbetsgivare – att anställa på tillsvidarebasis. En felrekrytering kan om det vill sig illa i princip riskera verksamheten fortsatta bestånd om parterna inte kan gå skilda vägar på ett rimligt sätt. Framflyttningen av gränserna för såväl företrädesrättens uppkomst som gränsen för när "inlasning" sker vid särskild visstidsanställning, kommer ofrånkomligen att göra marginalerna för felbedömningar vid rekryteringar ännu snävare. Givet att införandet av sakliga skäl verkligen kommer att göra det lättare för arbets-

givaren att frigöra sig från en icke fungerande arbetstagare från tjänsten, kan förhoppningsvis erforderlig balans i systemet uppstå

Att särskild visstidsanställning ges en särregel vad gäller tidpunkten för företrädesrättens uppkomst utgör en komplikation i sammanhanget: detta innebär att ännu fler regler ska hanteras av arbetsgivaren. LAS hade överhuvudtaget mått bra av regelförenklingar, regelförtydliganden samt regler som fyller ut de luckor som LAS innehåller. Som exempel kan nämnas att LAS innehåller såväl månadsfrister som årsfrister som räknas på olika sätt (360 respektive 365 dagar). Som ytterligare exempel kan anges att visstidsanställningars hantering i uppsägningssituationer på grund av såväl arbetsbrist som personliga skäl är oreglerade av LAS. Fremia inser att denna utredning inte har haft som syfte att beta av även dessa ämnen, men det förtjänar likväl påpekas att lagstiftaren har en hel del arbete kvar på sin att-göra-lista avseende reformeringen av arbetsrätten.

Många av Fremias medlemmar som verkar i den ideella sektorn har relativt få anställda och det är inte ovanligt att de lever på tidsbegränsade projektmedel. De har redan i dag genom sina kollektivavtal särskilt anpassade anställningsformer som med nödvändighet kommer att fortleva.

Bilaga 1 – Lagförslaget i korthet

En uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl

Det föreslås att anställningsskyddslagens begrepp saklig grund ersätts av sakliga skäl. En uppsägning från arbetsgivarens sida ska alltså grunda sig på sakliga skäl. Liksom saklig grund kan sakliga skäl vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen.

När det gäller arbetsbrist innebär förslaget ingen ändring av gällande rätt. I fråga om uppsägning av personliga skäl, t.ex. misskötsamhet från arbetstagarens sida, ska däremot en ändring ske i syfte att göra det mer förutsebart vad som krävs för en giltig uppsägning. Om det finns sakliga skäl eller inte ska avgöras med utgångspunkt från om arbetstagaren gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt brott mot anställningsavtalet och om han eller hon själv har insett eller bort inse detta där frågan om arbetstagarens insikt är relevant. Prövningen ska ske genom en helhetsbedömning enligt nuvarande rättspraxis. Om det vid helhetsbedömningen har konstaterats att arbetstagaren i väsentlig mån har åsidosatt sina skyldigheter, ska det emellertid inte göras någon avvägning mot arbetstagarens personliga intresse av att få behålla anställningen. Inte heller ska det göras någon prognos om huruvida han eller hon i framtiden kan tänkas komma att på nytt göra sig skyldig till ett åsidosättande av skyldigheterna i anställningen.

Det krav som i dag gäller på mindre ingripande åtgärder från arbetsgivarens sida innan uppsägning sker ska finnas kvar. När det gäller omplacering ska arbetsgivaren dock som utgångspunkt anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet om denne tidigare har genomfört eller erbjudit en omplacering. Om arbetstagaren även fortsättningsvis gör sig skyldig till ett väsentligt brott mot anställningsavtalet, ska arbetsgivaren normalt inte behöva erbjuda ytterligare en omplacering. Detta ska dock inte gälla om en längre tid förflutit sedan den tidigare omplaceringen.

Till skillnad mot de nuvarande reglerna om saklig grund ska reglerna om sakliga skäl för uppsägning vara dispositiva på det sättet att avvikelser från reglerna, oavsett om avvikelserna är till arbetstagarnas fördel eller nackdel, bara får göras genom eller med stöd av kollektivavtal som på arbetstagaransidan har slutits av en sådan sammanslutning av arbetstagarorganisationer som avses i 6 § tredje stycket lagen (1976:580) medbestämmande i arbetslivet. Med detta menas organisationer som brukar benämnas huvudorganisationer samt förhandlingskarteller, t.ex. LO och PTK, och inte organisationer på förbunds nivå eller lägre. Dispositiviteteten blir dock inte gällande för statliga anställningar.

Arbetsgivaren får en utökad möjlighet att göra undantag från turordningen

Det föreslås en utökning av arbetsgivarens möjlighet att göra undantag från turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Vid uppsägningen ska arbetsgivaren ha rätt att undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Detta gäller för alla arbetsgivare, oavsett antalet anställda. Om undantag har gjorts vid en uppsägning, ska dock inga nya undantag få göras vid en uppsägning som sker inom tre månader därefter.

Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från turordningsreglerna.

Anställningen kommer inte längre att bestå under en tvist om ogiltighet när en arbetstagare sagts upp

Det föreslås ändringar som medför lägre kostnader för arbetsgivare vid uppsägning av arbetstagare. Har en arbetsgivare sagt upp en arbetstagare ska anställningen upphöra vid uppsägningstidens utgång, även om det har uppkommit en tvist om uppsägningens giltighet. Uppkommer en tvist om giltigheten av en uppsägning eller ett avskedande ska arbetstagaren inte kunna få ett interimistiskt beslut av domstol om att anställningen ska bestå tills tvisten är slutligt avgjord. Dessa regelförenklningar, som alltså innebär att arbetsgivaren befrias från sin nuvarande skyldighet att betala lön under tvistetiden,

innebär en samordning av reglerna för uppsägning med de som gäller för avskedande. De nuvarande reglerna ska dock fortsätta gälla för fackliga förtroendemän som har särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

Som en följd av att arbetstagarens anställning inte längre ska bestå under en tvist om uppsägningens giltighet, föreslås en lagändring som innebär att när ersättning för kränkning (allmänt skadestånd) bestäms ska hänsyn tas till syftet att motverka överträdelser av anställningsskyddslagens regler om uppsägning och avskedande (7 och 18 §§). Vid lagstridiga uppsägningar och avskedanden ska skadeståndet vara avskräckande så att arbetsgivare inte tar lättvindigt på uppsägnings- eller avskedandefrågan. Även om det ytterst är domstolarnas sak att bestämma skadeståndsnivåerna, har parterna i principöverenskommelsen enats om att det allmänna skadeståndet vid en felaktig uppsägning i normalfallet bör uppgå till 135 000 kronor och till 190 000 kronor för ett felaktigt avskedande. Vidare bör, om arbetstagaren har yrkat ogiltigförklaring, det allmänna skadeståndet vid ett lagstridigt avskedande där det funnits sakliga skäl för uppsägning i normalfallet uppgå till 90 000 kronor. Detta innebär en avsevärd höjning av de allmänna skadestånden i dessa tre situationer.

Som en följd av att anställningen inte längre ska bestå under tvisten, föreslås också vissa ändringar i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. En person som har blivit arbetslös och som söker arbetslöshetsersättning ska i två undantagsfall inte kunna stängas av från rätten till ersättning med motiveringen att han eller hon har orsakat sin arbetslöshet. Det första fallet är när arbetet har upphört enligt en överenskommelse som träffats sedan arbetsgivaren tagit initiativ till att skilja arbetstagaren från arbetet. Det andra fallet är när arbetet har upphört genom en uppsägning från arbetsgivarens sida och frågan om uppsägningens giltighet är föremål för en rättegång eller en tvisteförhandling utom rätta. Syftet med dessa ändringar är i första hand att förhindra att arbetstagaren tvingas avstå från att med rättsliga medel angripa en felaktig uppsägning därför att han eller hon hamnar i en ekonomiskt utsatt situation när anställningen upphör och lönen uteblir. Arbetsgivare ska iakttä vissa turordningsregler när arbetstagares sysselsättningsgrad ska sänkas. Det föreslås en ny reglering av arbetsgivarens åtgärd att omreglera arbetstagares sysselsättningsgrad (s.k. hyvling). Vid en omreglering ska arbetsgivaren iakttä vissa turordningsregler, och arbetstagaren som får sin sysselsättningsgrad sänkt ska ha rätt till omställningstid. Reglerna blir tillämpliga om arbetsgivaren har beslutat en omorganisation som på en och samma driftsenhet innebär att en eller flera arbetstagare bland de vars arbetsuppgifter är lika ska erbjudas omplacering som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad. Då ska arbetstagare med kortare anställningstid erbjudas omplacering före arbetstagare med längre anställningstid. Erbjudande med lägre sysselsättningsgrad ska lämnas före erbjudande med högre sysselsättningsgrad. Under omställningstiden får arbetstagaren behålla sin sysselsättningsgrad och sina anställningsförmåner. Omställningstiden ska vara lika lång som den uppsägningstid som skulle ha gällt vid en uppsägning från arbetsgivarens sida, dock längst tre månader.

Det ska vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från reglerna om turordning och omställningstid.

Allmän visstidsanställning ersätts av särskild visstidsanställning

Det föreslås att anställningsformen allmän visstidsanställning slopas och ersätts med den nya anställningsformen särskild visstidsanställning. Den nya anställningsformen liknar den gamla på det sättet att det inte krävs att arbetsgivaren anger något objektivt skäl för tidsbegränsningen. Reglerna för särskild visstidsanställning medför dock att anställningen betydligt snabbare övergår till en tillsvidareanställning. Övergång sker när arbetstagaren har varit anställd i särskild visstidsanställning i sammanlagt mer än tolv månader under en femårsperiod eller under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar i form av särskild visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna följt på varandra. Till en snabbare övergång bidrar även förslaget att en arbetstagare som varit anställd i särskild visstidsanställning i

sammanlagt mer än nio månader under de senaste tre åren ska ha företrädesrätt till återanställning i ny särskild visstidsanställning.

Vidare föreslås en särskild regel om beräkning av anställningstid. Om en arbetstagare har haft tre eller flera särskilda visstidsanställningar under en och samma månad, ska även tiden mellan anställningarna räknas som anställningstid. En arbetsgivare får inte anställa en arbetstagare i vikariat i syfte att kringgå denna regel. Detta gynnar särskilt arbetstagare med många korta visstidsanställningar och medför en snabbare övergång till tillsvidareanställning.

Det föreslås även att arbetsgivaren ska vara skyldig att skriftligen upplysa arbetstagaren om att han eller hon anställs i särskild visstidsanställning. Informationen ska ges i samband med att anställningen ingås och oavsett anställningstidens längd.

Det ska även fortsättningsvis vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från lagens regler om tidsbegränsade anställningar.

Anställningsavtal på heltid ska vara norm

Det föreslås att anställningsavtal ska anses gälla på heltid, om inte något annat har avtalats. Om anställningsavtalet inte gäller på heltid ska arbetsgivaren på arbetstagarens begäran skriftligen ange skälet till detta. Informationen ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.

Anställda hos bemanningsföretag får en ökad möjlighet till tillsvidareanställning hos kundföretag

Det föreslås en ökad möjlighet för anställda hos bemanningsföretag att få en tillsvidareanställning hos det kundföretag där arbetstagaren varit placerad under lång tid. Ett kundföretag ska till en arbetstagare som genom uthyrning har varit placerad hos företaget på en och samma driftsenhet i sammanlagt mer än 24 månader under en period om 36 månader erbjuda en tillsvidareanställning. Erbjudandet ska lämnas senast en månad efter det att tidsgränsen överskridits. Om arbetstagaren accepterar erbjudandet, upphör anställningen hos bemanningsföretaget utan särskild åtgärd när anställningen hos kundföretaget tillträds.

Kundföretaget ska dock ha möjlighet att i stället för att erbjuda en tillsvidareanställning betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar två för arbetstagaren aktuella månadslöner. Betalningen ska i så fall ske inom samma tid som erbjudandet om tillsvidareanställning skulle ha lämnats.

Kundföretagets skyldighet ska inte gälla mot arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning eller som är utstationerade i Sverige från ett utländskt bemanningsföretag.

Sanktionen för ett kundföretags överträdelse av de nya reglerna ska vara skadestånd till den uthyrda arbetstagaren. För att skadeståndsanspråket inte ska vara preskriberat ska talan väckas inom fyra månader efter det att kundföretaget senast skulle ha lämnat erbjudande om tillsvidareanställning eller betalat ersättning till arbetstagaren. Om en sådan talan inte får upptas till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling enligt medbestämmandelagen eller kollektivavtal har ägt rum, ska i stället för att talan väcks förhandling påkallas inom samma tid. Talan ska i sådant fall väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen har avslutats, om inte annat framgår av kollektivavtal.

De nya reglerna om kundföretagets skyldigheter ska vara dispositiva på samma sätt som reglerna om sakliga skäl för uppsägning i anställningsskyddslagen.

Ikraftträdande

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 30 juni 2022 och tillämpas första gången den 1 oktober 2022.