

Lagrådsremiss

Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 22 oktober 2015

Ylva Johansson

Catharina Nordlander
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

I lagrådsremissen föreslås ändringar i lagen (1982:80) om anställningskydd. Ändringarna innebär i huvudsak att den nuvarande begränsningen för allmän visstidsanställning kompletteras med en ny regel. I dag övergår en allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning om den sammanlagda anställningstiden i allmän visstidsanställning överstiger två år inom en femårsperiod. Enligt förslaget ska omvandling inte bara ske om anställningstiden överstiger två år under en femårsperiod, utan även om det sker under en period då tidsbegränsade anställningar i form av allmän visstidsanställning, vikariat och säsongarbete enligt anställningskyddslagen följt på varandra. En anställning ska anses ha följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag. Det ska vara möjligt att i kollektivavtal göra undantag från den föreslagna regeln. Vidare föreslås att arbetstagare som har fyllt 67 år ska undantas från reglerna om omvandling till tillsvidareanställning. Det föreslås också att arbetstagare med tidsbegränsade anställningar ska få en utökad rätt till information.

Syftet med lagändringarna är att förbättra situationen för arbetstagare som riskerar att fastna i tidsbegränsade anställningar under lång tid och att säkerställa att anställningskyddslagen uppfyller kraven på åtgärder till förebyggande av missbruk enligt det så kallade visstidsdirektivet. Genom ändringarna kommer möjligheterna att under lång tid använda på varandra följande tidsbegränsade anställningar enligt lagen att begränsas.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 maj 2016.

Innehållsförteckning

1	Beslut	3
2	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	4
3	Ärendet och dess beredning	9
4	Skärpta åtgärder mot missbruk av visstidsanställningar	9
4.1	Möjligheterna att använda upprepade tidsbegränsade anställningar begränsas	9
4.2	En ny omvandlingsregel för allmän vistidsanställning	15
4.3	Arbetsstagare som har fyllt 67 år	20
4.4	Avvikelser genom kollektivavtal	21
4.5	Utökad rätt till information	22
5	Övriga ändringar	25
6	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	26
7	Konsekvenser	28
7.1	Problembeskrivning och syftet med de föreslagna ändringarna	28
7.2	Alternativa lösningar	28
7.3	Vilka som berörs av regleringen	29
7.4	Kostnadsmässiga och andra konsekvenser	30
8	Författningskommentar	32
Bilaga 1	Sammanfattning av promemorian Ds 2015:29	37
Bilaga 2	Promemorians lagförslag	38
Bilaga 3	Förteckning över remissinstanserna	43
Bilaga 4	Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999	44

1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

2 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd

dels att 2–5 och 6 g §§ ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas två nya paragrafer, 5 a–b §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §²

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, *skall* dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det tagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5, 6, 22 och 25–27 §§. *Har* avtalet inte slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler *skall* tillämpas för arbetstagarna än som följer av

– rådets direktiv 77/187/EEG av

Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, *ska* dessa föreskrifter gälla.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5–6, 22 och 25–27 §§. *Om* avtalet inte *har* slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler *ska* tillämpas för arbetstagarna än som följer av

– rådets direktiv 2001/23/EG av

¹ Jfr rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, i den ursprungliga lydelsen.

² Senaste lydelse 2006:440.

den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter, eller

– rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet,

2. från 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, och

3. från 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet *skall* tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

3 §³

Vid tillämpning av 5 § *andra stycket*, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett

den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i den ursprungliga lydelsen, eller

– rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, i den ursprungliga lydelsen,

2. från 30 a §, när det gäller besked enligt 15 §, och

3. från 30, 30 a och 31 §§, när det gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet *ska* tillämpas.

Vid tillämpning av 5 a, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare som byter anställning i samband med att ett

³ Senaste lydelse 2007:389.

företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, får tillgodoräkna sig tiden hos den *förre* arbetsgivaren när anställningstid *skall* beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § *skall* anses ha uppnått den anställningstid som fordras för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § får tillgodoräkna sig tiden hos den *förre* arbetsgivaren när anställningstid *ska* beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § *ska* anses ha uppnått den anställningstid som fordras för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

4 §⁴

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 5 § *andra stycket* eller 6 §. I 33 § finns särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 67 års ålder och i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte *något* annat har avtalats eller följer av 5 a § eller 6 §. I 33 § finns särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 67 års ålder och i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa

⁴ Senaste lydelse 2010:1230.

ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§.

5 §⁵

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. för säsongarbete, och
4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. för säsongarbete, och
4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

5 a §⁶

En allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år

1. under en femårsperiod, eller
2. under en period då arbetstagaren har haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna följt på varandra.

En anställning har följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod.

⁵ Senaste lydelse 2007:391.

⁶ Tidigare 5 a § upphävd genom 2006:440.

5 b §

För den som fyllt 67 år övergår inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

6 g §⁷

Arbetsgivaren skall inom tre veckor efter en arbetstagares begäran lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid.

Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid. Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare som är tidsbegränsat anställd enligt 5 § 1–3 lämna skriftlig information om alla anställningar som har betydelse för tillämpning av 5 a §. För varje sådan anställning ska den tidsbegränsade anställningens form, tillträdesdag och slutdag anges.

Vid beräkning av anställningstiden skall de särskilda bestämmelserna i 3 § första stycket tillämpas.

Information enligt första stycket ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts. Vid beräkning av anställningstiden och vid bedömning av vilka tidigare anställningar som omfattas av informationsskyldigheten ska även anställningar enligt 3 § första stycket 1–3 beaktas.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 maj 2016.
 2. För avtal om allmän visstidsanställning eller vikariat som har ingåtts före ikraftträdandet gäller äldre bestämmelser i fråga om övergång till tillsvidareanställning.
 3. Vid beräkning av sammanlagd anställningstid och vid bedömningen av om anställningar följt på varandra enligt 5 a § ska även anställningsavtal som ingåtts före ikraftträdandet beaktas.
 4. För anställningar som upphört före ikraftträdandet gäller 6 g § i den äldre lydelsen.

⁷ Senaste lydelse 2006:440.

3 Ärendet och dess beredning

Inom Arbetsmarknadsdepartementet har departementspromemorian Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar (Ds 2015:29) utarbetats. En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 1*. Promemorians lagförslag finns i *bilaga 2*.

Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 3*. Remissyttrandena och en remissammanställning finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2015/01507/ARM).

Den 28 juni 1999 antogs rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (visstidsdirektivet). Den svenska versionen av direktivet finns i *bilaga 4*. Den 22 mars 2010 fick Sverige en formell underrättelse av Europeiska kommissionen (kommissionen) för bristande genomförande av visstidsdirektivet. Sverige svarade på underrättelsen den 21 juni 2010. Därefter utarbetades två departementspromemorior (Ds 2011:22 respektive Ds 2012:25) i syfte att förtydliga eller ytterligare stärka den befintliga lagstiftningen och dess regler till skydd mot missbruk av tidsbegränsade anställningar. Förslagen har inte lett till lagändringar. Sverige fick den 22 februari 2013 ett motiverat yttrande av kommissionen, vilket besvarades den 22 april 2013. Den 22 april 2014 fick Sverige ett kompletterande motiverat yttrande av kommissionen, vilket besvarades av den förra regeringen den 19 juni 2014.

Förslagen i Ds 2015:29, som behandlas i detta lagstiftningsärende, syftar bl.a. till att säkerställa att lagen (1982:80) om anställningsskydd uppfyller kraven på åtgärder till förebyggande av missbruk enligt visstidsdirektivet.

4 Skärpta åtgärder mot missbruk av visstidsanställningar

4.1 Möjligheterna att använda upprepade tidsbegränsade anställningar begränsas

<p>Regeringens förslag: Möjligheterna att använda upprepade tidsbegränsade anställningar enligt anställningsskyddslagen ska begränsas.</p>

Promemorians bedömning: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation (Fastigo), Arbetsgivarverket, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivar-*

föreningen KFO, Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer (Idea), Företagarna och Svensk Scenkonst anser att anställningsskyddslagens regler redan uppfyller direktivets krav. Några av dessa remissinstanser har dock uttryckt förståelse för att lagändringar föreslås för att undvika en fördragsbrottstalan. *Svenskt Näringsliv* anser att det saknas skäl för att införa den föreslagna regleringen ur såväl sakligt nationellt perspektiv som ur EU-rättsligt perspektiv. *Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)* anser att det är lämpligt att se över omvandlingsreglerna utifrån de problem som kommissionen pekat på. *Umeå universitet* anser att det finns behov av att ytterligare begränsa möjligheterna att tidsbegränsat anställa enligt anställningsskyddslagen. *Arbetsgivarverket, Umeå universitet, Konstfack, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarföreningen KFO, Idea* och *Svensk Scenkonst* delar promemorians bedömning att lagändringarna bara ska avse anställningsskyddslagen. *Sveriges advokatsamfund* menar att frågan om huruvida Sverige lever upp till kraven i visstidsdirektivet inte enbart sammanhänger med utformningen av anställningsskyddslagen utan gäller även tidsbegränsade anställningar enligt kollektivavtal och enligt specialförfattningar. *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Sveriges akademikers centralorganisation (Saco), Naturvetarna* och *Fackförbundet ST* har påtalat att det finns anledning att se över specialförfattningar om tidsbegränsade anställningar. *Naturvetarna* anser att en separat utredning bör tillsättas. *TCO* anser att regeringen bör arbeta vidare med skydd mot missbruk av intermitterant anställda. *Sveriges universitetslärarförbund* påtalar problemen med tidsbegränsat anställda inom högskolan och anser att speciallagstiftningen inom det statliga området bör ses över. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* anser att möjligheten att använda sig av daglönare måste upphöra.

Skälen för regeringens förslag

Aktuella bestämmelser om tidsbegränsade anställningar

Lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) skiljer mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Huvudregeln, som framgår av 4 §, är att anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får enligt 5 § träffas för allmän visstidsanställning, för vikariat, för säsongarbete och när arbetstagaren fyllt 67 år samt enligt 6 § för provanställning. Avtal om tidsbegränsad anställning kan också ingås med stöd av annan lag eller med stöd av en förordning som meddelats med stöd av lag. Av 2 § anställningsskyddslagen framgår att sådana specialförfattningar har företräde framför anställningsskyddslagen. Vidare är det möjligt att ingå avtal om tidsbegränsad anställning med stöd av kollektivavtal. Detta framgår av 2 § tredje stycket anställningsskyddslagen.

Det så kallade visstidsdirektivet, rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, antogs 1999 av Europeiska unionens råd. Syftet med visstidsdirektivet är att genomföra det ramavtal om visstidsarbete som samma år ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna, dvs. den europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE), Europeiska centrumet för offentliga företag (CEEP) och Europeiska

fackliga samorganisationen (EFS). Ramavtalet innehåller bland annat bestämmelser som avser att förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar. I ramavtalets klausul 5 föreskrivs följande:

1. För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så ska medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, införa en eller fler av följande åtgärder:

- 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.

2. Medlemsstaterna ska, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter, där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar

- a) ska betraktas som ”på varandra följande”,
- b) ska betraktas som tillsvidareanställningar.

Av klausul 8 i ramavtalet framgår att avtalet inte påverkar rätten för arbetsmarknadens parter att på lämplig nivå sluta avtal som anpassar och/eller kompletterar bestämmelserna i avtalet på ett sätt som innebär att hänsyn tas till berörda arbetsmarknadsparter särskilda behov.

Överträdelseärendet

Anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsade anställningar fick sin nuvarande utformning genom regeringens förslag i propositionen Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m. (2006/2007:111), som överlämnades till riksdagen våren 2007. Efter att riksdagen antagit propositionen anmälde TCO Sverige till Europeiska kommissionen (kommissionen). Anmälan grundade sig på att de nya reglerna enligt TCO innebar ett bristfälligt genomförande av visstidsdirektivet. Kommissionen inledde ett överträdelseärende. I ärendet har kommissionen överlämnat en formell underrättelse, ett motiverat yttrande och ett kompletterande motiverat yttrande. Sverige har besvarat samtliga skrivelser.

Under överträdelseärendets gång har kommissionen delvis frånfallit sin kritik av Sveriges genomförande av visstidsdirektivet. Det problem som enligt kommissionen kvarstår gäller bristen på effektiva åtgärder för att förhindra missbruk som uppstår genom att flera på varandra följande allmänna visstidsanställningar kombineras med andra typer av visstidsanställningar. Kommissionen anser att ingen av de tre typerna av åtgärder som anges i ramavtalets klausul 5 har vidtagits när det gäller allmän visstidsanställning. Det finns inte heller några andra likvärdiga åtgärder.

För allmän visstidsanställning och vikariat gäller enligt 5 § andra stycket anställningsskyddslagen att de övergår till tillsvidareanställning om den sammanlagda anställningstiden i vikariat respektive allmän visstidsanställning överstiger två år under en femårsperiod. Kommissionen

anser emellertid inte att denna tidsgräns uppfyller kraven på en sådan ”övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar” som anges i klausul 5.1 b i ramavtalet. Detta eftersom tidsgränserna för vikariat och allmän visstidsanställning inte kan räknas ihop och dessa anställningsformer dessutom kan kombineras med säsongsanställning och korta uppehåll mellan anställningarna.

Kommissionen har som exempel angett att en person är anställd i allmän visstidsanställning i två år, i vikariat i två år och säsongsanställning i sex månader med tre månaders uppehåll mellan anställningarna. När den senaste anställningen upphört kan kedjan av anställningar upprepas utan att vare sig ett vikariat eller en allmän visstidsanställning någonsin omvandlas till en tillsvidareanställning. Som ytterligare exempel har kommissionen angett att en person får ett niomånaders vikariat det första året inom ramtiden, ett nytt niomånaders vikariat det andra året, ett sexmånadersvikariat och en tremånaders allmän visstidsanställning det tredje året, en niomånaders allmän visstidsanställning det fjärde året och en niomånaders allmän visstidsanställning det femte året. Även denna kedja kan därefter upprepas utan att någon anställning någonsin omvandlas till en tillsvidareanställning.

Möjligheten att kombinera allmän visstidsanställning med vikariat eller säsongsanställning och att ha korta uppehåll mellan avtalen, innebär enligt kommissionen att anställningsskyddslagen inte hindrar arbetsgivare från att hålla kvar arbetstagare i visstidsanställning i det oändliga. Även om det kan hävdas att det för delar av sysselsättningskedjan finns ”objektiva grunder” i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet, stämmer inte detta för den sammanlagda kedjan av visstidsanställningar eftersom inga objektiva grunder krävs för allmän visstidsanställning. Detta skulle enligt kommissionen inte vara möjligt om ramavtalet genomförts fullt ut.

Det finns behov av att begränsa möjligheterna att använda upprepade visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen

Den förra regeringen har i överträdelseärendet hävdad att anställningsskyddslagens regler uppfyller direktivets krav och förnekat att det skulle vara felaktigt genomfört. Till stöd för den ståndpunkten har sammanfattningsvis anförts att anställningsskyddslagens regler tillsammans utgör åtgärder som på ett effektivt sätt samverkar och ger ett tillräckligt skydd mot missbruk. Därutöver bidrar den svenska arbetsmarknadsmodellen till att arbetstagare ges ett sådant skydd. Den förra regeringen ställde sig också tveksam till om det ens förekommer i praktiken att olika typer av visstidsanställningar kombineras med allmän visstidsanställning i det oändliga. Flera av remissinstanserna instämmer i den förra regeringens bedömning.

Många remissinstanser, däribland *Arbetsgivarverket*, *Stockholms universitet*, *SKL*, *Fastigo*, *Arbetsgivaralliansen*, *Arbetsgivarförbundet KFO*, *Företagarna* och *Idea*, har påtalat att det inte är visat att det förekommer missbruk av visstidsanställningar på den svenska arbetsmarknaden.

Under hösten 2014 genomförde Statistiska centralbyrån (SCB) på den förra regeringens uppdrag en undersökning med syfte att kartlägga före-

komsten av upprepade visstidsanställningar hos samma arbetsgivare och skatta dess omfattning. SCB redovisade uppdraget i december 2014 i rapporten Undersökning om visstidsanställda. Av rapporten framgår att av totalt 547 300 visstidsanställda hade 39 000 personer haft visstidsanställning hos samma arbetsgivare i mer än fem år. Bland dessa hade 12 000 haft endast en anställning och 27 000 fler än en anställning. Av de 27 000 personer som haft fler än en anställning hade 8 000 haft anställningar utan uppehåll mellan dem, medan 17 000 hade haft sådant uppehåll (2 000 personer visste inte hur det förhöll sig). I gruppen om 17 000 hade 2 000 haft uppehåll som var kortare än två månader, medan 15 000 hade haft längre uppehåll än så. Av undersökningen framgår alltså att sammanlagt 10 000 (8 000+2 000) personer hade haft upprepade visstidsanställningar hos samma arbetsgivare under mer än fem år utan uppehåll mellan anställningarna eller med endast kortare uppehåll (kortare än två månader). SCBs undersökning ger stöd för att det förekommer att arbetstagare har upprepade visstidsanställningar under lång tid. Den visar emellertid inte hurvida det är fråga om missbruk. Den visar inte heller på vilken rättslig grund de aktuella personerna har anställts.

Kommissionen menar emellertid att skyldigheten att vidta en eller flera av åtgärderna i ramavtalets klausul 5.1, om det inte redan finns likvärdiga lagliga åtgärder, inte är villkorad av att det faktiskt förekommer något missbruk.

Att genomföra ett direktiv på ett felaktigt sätt är ett brott mot EU-rätten. Kommissionen kan därför komma att väcka talan om fördragsbrott mot Sverige i EU-domstolen. Sverige har möjlighet att undvika detta genom att ändra anställningsskyddslagens regler på ett sätt som kommissionen anser godtagbart.

Det är inte givet hur EU-domstolen skulle bedöma frågan om fördragsbrott eftersom ramavtalet ger utrymme för olika tolkningar. Av domstolens praxis går det inte att dra någon säker slutsats om hurvida anställningsskyddslagens regler uppfyller direktivets krav eller inte. Oavsett hur det förhåller sig med detta så innebär en fördragsbrotttalan en risk för att Sveriges handlingsutrymme minskar att välja lämpliga åtgärder för att förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar.

Regeringen anser, mot denna bakgrund, att det finns behov av en lagändring för att ytterligare begränsa möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen. Lagändringen bör medföra en förbättrad situation för arbetstagare som riskerar att fastna i tidsbegränsade anställningar under lång tid och säkerställa att lagen uppfyller kraven på åtgärder till förebyggande av missbruk i visstidsdirektivet.

Begränsningen ska ta sikte på allmänna visstidsanställningar

Problemet från EU-rättslig synpunkt är framför allt den av kommissionen hävdade möjligheten att kombinera allmän visstidsanställning med vikariat eller säsongarbete och att ha kortare uppehåll mellan avtalen. På så sätt kan nämligen långa kedjor av visstidsanställningar uppkomma.

Av EU-domstolens praxis framgår att om det finns objektiva grunder för en visstidsanställning behövs det inte någon begränsning i fråga om

längsta tillåtna tid i visstidsanställning. Det behövs inte heller någon bestämmelse om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas. (Se mål C-586/10, Bianca Küçük mot Land Nordrhein-Westfalen och mål C-190/13 Antonio Márquez Samohano mot Universitat Pompeu Fabra.)

För vikariat enligt anställningsskyddslagen krävs i princip att det finns en anknytning till en ledig arbetstagare eller befattning. Säsongsanställning förutsätter att det arbete som avses med avtalet är tidsbegränsat på så sätt att det bara kan utföras under en viss del av året på grund av naturens växlingar eller andra jämförbara orsaker. För vikariat och säsongsanställning ställs det alltså krav på objektiva skäl enligt anställningsskyddslagen. Därför innebär det inte något problem ur EU-rättslig synpunkt när sådana anställningar ingår i en kedja av på varandra följande visstidsanställningar.

För allmänna visstidsanställningar finns det emellertid inget krav på objektiva skäl för anställning. När sådana anställningar ingår i en kedja av på varandra följande visstidsanställningar krävs därför att det finns någon annan bestämmelse som förhindrar att missbruk kan ske. Den nuvarande omvandlingsregeln, som innebär att en allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos en arbetsgivare i allmän visstidsanställning i mer än två år, är enligt kommissionens mening inte tillräcklig för att uppfylla direktivets krav på åtgärder till förebyggande av missbruk. För att förhindra missbruk som kan uppstå genom användandet av på varandra följande visstidsanställningar bör det därför införas någon ytterligare begränsning avseende allmänna visstidsanställningar.

Regeringen anser, mot denna bakgrund, att det bör göras en ändring i anställningsskyddslagen. Lagändringen bör ta sikte på allmänna visstidsanställningar och möjligheten för en arbetsgivare att upprepa sådana anställningar i en kedja av på varandra följande visstidsanställningar.

Lagändringen ska bara gälla anställningsskyddslagen

Som nämnts ovan kan tidsbegränsade anställningar ingås även med stöd av annan lag än anställningsskyddslagen eller med stöd av en förordning som har meddelats med stöd av lag. Sådana särskilda bestämmelser har företrädare framför anställningsskyddslagens regler. Till följd av sådan reglering finns områden som inte alls eller endast i delar omfattas av anställningsskyddslagens regler. Dessa särskilda bestämmelser bärs upp av speciella skäl. Ett antal remissinstanser har påtalat att det finns anledning att se över även specialförfattningar om tidsbegränsade anställningar.

Det nu aktuella lagstiftningsärendet grundar sig framför allt på det överträdelseärende som inlets av kommissionen. Överträdelseärendet avser endast anställningsskyddslagens överensstämmelse med visstidsdirektivet. Det finns därför inte skäl att nu föreslå några ändringar i andra författningar än anställningsskyddslagen.

4.2 En ny omvandlingsregel för allmän visstidsanställning

Regeringens förslag: En ny kompletterande omvandlingsregel ska införas för allmän visstidsanställning. Den nya regeln innebär att en sådan anställning övergår till en tillsvidareanställning när den sammanlagda anställningstiden i allmän visstidsanställning överstiger två år under en period då arbetstagaren haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete och anställningarna har följt på varandra. En anställning ska anses ha följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag.

Arbetstagaren ska få tillgodoräkna sig anställningstid hos en tidigare arbetsgivare om arbetstagaren bytt anställning inom en koncern eller i samband med verksamhetsövergång eller konkurs.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. I promemorian föreslås dock att anställningar ska ha anses följt på varandra om det varit högst 180 dagars mellanrum mellan anställningarna. Vidare föreslås en något annorlunda utformning av bestämmelsen.

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser är positiva till huvudförslaget, tycker att det kan godtas eller har inga invändningar. Många av remissinstanserna har emellertid lämnat synpunkter avseende vissa delar av förslaget. *Stockholms universitet*, *Fastigo*, *Kommunala Företagens Samorganisation*, *Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet* och *Naturvetarna* avstyrker eller är negativa till förslaget i promemorian. *LO* tillstyrker förslaget utifrån förutsättningen att förslaget uppfyller EU-rättens krav. *Saco* menar att förslagen i promemorian visserligen går i rätt riktning men att regeringen behöver återkomma i frågan. *TCO* anser att förslaget inte kommer förhindra stapling av tidsbegränsade anställningar under lång men tillstyrker förslaget trots detta eftersom det ändå begränsar möjligheterna att missbruka användandet av visstidsanställningar. *TCO* uppmanar regeringen att överväga ändringar i linje med organisationens eget förslag. *Svenskt Näringsliv* anser att det aktuella förslaget i huvudsak är tillfredsställande och motsätter sig inte att det genomförs men har vissa synpunkter på förslaget. *SKL* tillstyrker det huvudsakliga förslaget och har bara synpunkter på den föreslagna tidsgränsen och den lagtekniska utformningen. *Arbetsgivarverket* har förståelse för att en fördragsbrottstalan skulle minska handlingsutrymmet och att man därför föreslår delvis nya regler. *TCO*, *Saco*, *Kommerskollegium*, *Lunds universitet*, *Sveriges universitetslärarförbund*, *Naturvetarna* och *Fackförbundet ST* förordar införandet av en takregel.

Skälen för regeringens förslag

En kompletterande omvandlingsregel för allmän visstidsanställning

För att säkerställa att lagen uppfyller kraven i direktivet är det lämpligt att vid lagändringen utgå från någon av de alternativa åtgärder som direktivet anvisar i klausul 5.1 till förebyggande av missbruk. Det alter-

nativ som ligger närmast lagens nuvarande begränsning av allmän visstidsanställning är alternativet i klausul 5.1 b, en övre sammanlagd tidsgräns för på varandra följande anställningar. Ett antal remissinstanser har förordat införandet av en så kallad takregel. En sådan regel skulle kunna innebära att en tidsbegränsad anställning övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare under en viss angiven tidsperiod har haft tidsbegränsade anställningar i ett visst antal år hos samma arbetsgivare. Det finns även andra möjliga sätt att konstruera en ny regel.

När det gäller utformningen av den nya regeln finns det motstående intressen. Under arbetet med lagstiftningsärendet har det förts en dialog med företrädare för svenska arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Det är angeläget med en konstruktion som kan antas få acceptans hos parterna på arbetsmarknaden. Mot denna bakgrund anser regeringen att den lämpligaste lösningen är att behålla den nuvarande omvandlingsregeln och införa en kompletterande omvandlingsregel. En sådan kompletterande regel bör ta sikte på problemet att allmänna visstidsanställningar genom att kombineras med vikariat, säsongsanställningar och kortare uppehåll inte inom en femårsperiod överskrider tidsgränsen för att övergå till en tillsvidareanställning enligt den nuvarande omvandlingsregeln.

Enligt den nuvarande omvandlingsregeln krävs att arbetagaren har varit anställd i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under en femårig ramperiod för att anställningen ska övergå till en tillsvidareanställning. Denna regel bör kompletteras med en omvandlingsregel där en allmän visstidsanställning omvandlas till en tillsvidareanställning om den sammanlagda anställningstiden i allmän visstidsanställning överstiger två år, inte bara om det skett inom en tidsram om fem år som i dag, utan även om det – oberoende av en sådan tidsram – sker under en period då tidsbegränsade anställningar enligt anställningskyddslagen följt på varandra. Detta kommer innebära att fler allmänna visstidsanställningar kommer att kunna övergå i en tillsvidareanställning. Det kommer också begränsa möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningar.

När ska anställningar anses följa på varandra?

Av klausul 5.2 a i ramavtalet framgår att det är medlemsstaterna som, där så är lämpligt, ska fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar ska betraktas som på varandra följande. Medlemsstaternas utrymme för skönsmässig bedömning är emellertid inte obegränsat. Utrymmet får inte i något fall bli så stort att ramavtalets syfte och ändamålsenliga verkan äventyras. En nationell bestämmelse enligt vilken tidsbegränsade anställningar endast anses som på varandra följande om högst 20 dagar förflyter mellan dem innebär att ramavtalets syfte och ändamålsenliga verkan äventyras. (Se mål C-212/04 Konstantinos Adeneler m.fl. mot Ellinikos Organismos Galaktos.) Däremot kan en tidsperiod på 60 dagar generellt anses tillräckligt för att anställningarna inte är på varandra följande. Det ankommer emellertid på de nationella myndigheter och domstolar som har att avgöra hur på varandra följande avtal om visstidsanställning ska klassificeras, att i varje enskilt fall undersöka alla omständigheter i målet eller ärendet. Vid prövningen

ska beaktas bland annat hur många på varandra följande avtal som ingåtts med samma person eller för fullgörandet av ett och samma arbete för att utesluta att visstidsanställning missbrukas av arbetsgivaren. (Se de förenade målen C-362/13, C-363/13 och C-407/13 Maurizio Fiamingo m.fl. mot Rete Ferroviaria Italiana SpA.)

EU-domstolens uttalanden får förstås så att ett krav på minst två månaders uppehåll mellan anställningarna i regel är tillräckligt för att en kedja av på varandra följande anställningar ska brytas. I undantagsfall kan dock omständigheterna vara sådana att en anställning ska anses följa på en annan trots att uppehållet varat längre än så.

Det finns inget som hindrar att det i lagen tydligt bestäms hur långt uppehållet minst måste vara för att bryta en kedja av på varandra följande anställningar. Om en sådan tidsperiod införs bör den dock vara så lång att det aldrig kan vara fråga om missbruk genom användandet av på varandra följande visstidsanställningar, oavsett vilka omständigheter som föreligger i det enskilda fallet. Vidare bör tidsperioden vara så lång att den tillgodoser arbetstagarnas behov av skydd.

En regel som anger att en kedja av på varandra följande visstidsanställningar bryts om det går sex månader, eller 180 dagar, eller mer från den föregående anställningens slutdag måste anses uppfylla de kraven. Flera remissinstanser, däribland *Svenskt Näringsliv*, *Arbetsgivarverket*, *SKL*, *Företagarna*, *Kammarrätten i Göteborg*, *Domstolsverket*, *Småföretagarnas riksförbund* och *Umeå universitet*, ifrågasätter nödvändigheten av en så lång tidsperiod med hänvisning till EU-domstolens praxis.

Regeringen har förståelse för remissinstansernas synsätt men anser att det är angeläget med en så lång tidsperiod att det aldrig kan vara fråga om missbruk genom användandet av på varandra följande visstidsanställningar. Därför är det nödvändigt med en tidsperiod som med bred marginal överstiger 60 dagar. En tidsperiod om 180 dagar eller 6 månader får anses uppfylla det kravet. Har det gått så lång tid bör det inte kunna hävdas att det är fråga om på varandra följande anställningar. Dessutom ger en så lång tidsperiod ett eftersträvänsvärt starkt skydd för arbetstagarna.

Arbetsgivarverket, *Företagarna*, *Uppsala universitet*, *Högskolan Väst*, *Konstfack* och *Umeå universitet* anser att tidsperioden ska anges i månader istället för dagar. Skäl som anförts för detta är att anställningsskyddslagens befintliga bestämmelser utgår ifrån år och månader samt att beräkningen blir komplicerad om uppehållet anges i dagar. Regeringen instämmer med remissinstanserna i detta avseende. Regleringen blir enklare och tydligare om tidsperioden anges i månader istället för dagar. Dessutom blir det i enlighet med systematiken i anställningsskyddslagen.

Vilka anställningar ska kunna ingå i en kedja av på varandra följande visstidsanställningar?

Som redogjorts för ovan kan tidsbegränsade anställningar även ingå med stöd av specialförfattningar eller kollektivavtal. Bestämmelser i specialförfattningar och kollektivavtal är särskilt anpassade efter förhållanden och behov på de områden där författningarna eller avtalen är tillämpliga. Sådana anställningar bör därför inte omfattas av den nu föreslagna regleringen. Vid bedömningen av om det föreligger en period med

på varandra följande visstidsanställningar bör alltså endast anställningar enligt anställningsskyddslagen beaktas.

Tidsbegränsade anställningar enligt anställningsskyddslagen kan ingås för allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete och när arbetstagaren har fyllt 67 år. Vidare utgör provanställning en tidsbegränsad anställningsform enligt anställningsskyddslagen.

Provanställningar, som regleras i 6 § anställningsskyddslagen, skiljer sig från de övriga formerna av tidsbegränsade anställningar i lagen. Provanställningen är avsedd att övergå i en tillsvidareanställning vid provotidens utgång. Det anses ligga i sakens natur att det ska finnas en avsikt hos arbetsgivaren att pröva arbetstagaren. Vidare finns det en spärr mot missbruk genom att provanställningen inte får förlängas utöver den tillåtna tiden om sex månader. Provanställningen får inte heller upprepas, utom möjligen under alldeles speciella omständigheter som att det rör sig om andra arbetsuppgifter med andra krav på arbetstagaren än i det arbete i vilket prövning redan har skett. I överträdelseärendet har kommissionen inte uppehållit sig vid provanställningar som en tänkbar källa till missbruk. Kommissionen har konstaterat att provanställningen inte utformats för att i sig fungera som en visstidsanställning. Mot denna bakgrund anser inte regeringen att det är motiverat att beakta provanställningar vid bedömningen av om det är fråga om en period med på varandra följande visstidsanställningar.

Den särskilda anställningsformen för arbetstagare som har fyllt 67 år gör det möjligt att anställa en person som har fyllt 67 år utan att anställningen övergår i en tillsvidareanställning. I avsnitt 4.3 nedan föreslås vidare att personer som har uppnått den åldern ska undantas från omvandlingsreglerna för allmän visstidsanställning och vikariat. Det innebär att tidsbegränsade anställningar aldrig kommer kunna övergå i tillsvidareanställning när en arbetstagare har fyllt 67 år. Därför bör inte den särskilda anställningsformen för sådana personer beaktas vid bedömningen av om det är fråga om en period med på varandra följande visstidsanställningar.

Regeringen anser, mot bakgrund av ovanstående, att endast allmänna visstidsanställningar, vikariat och säsongarbete enligt anställningsskyddslagen ska beaktas vid bedömningen av om det föreligger en kedja av på varandra följande tidsbegränsade anställningar enligt den nu föreslagna nya kompletterande omvandlingsregeln.

Utformningen av bestämmelsen

Flera remissinstanser har framfört synpunkter på utformningen av den nu föreslagna nya omvandlingsregeln. Många remissinsatser, bl.a. *TCO*, *Saco* och *LO*, anser att förslaget är komplicerat och kommer bli svårt att tillämpa. Regeringen har förståelse för dessa synpunkter men anser ändå att fördelarna med den valda konstruktionen överväger de eventuella tillämpningsproblem som kan uppkomma eftersom dessa kan antas vara övergående. Ett antal remissinstanser, däribland *Arbetsdomstolen*, *Konkurrensverket*, *Arbetsgivarverket*, *Högskolan Väst* och *Umeå universitet* har framfört att det finns skäl att se över lagtextens utformning. Regeringen instämmer i att vissa justeringar bör göras av lagtexten i syfte att förtydliga regeln.

Domstolsverket, Arbetsgivarverket, Svenskt Näringsliv, SKL och Umeå universitet anser att den nya omvandlingsregeln bör föras in i 5 § tillsammans med den nuvarande omvandlingsregeln. Ett skäl som anförts för detta är att befintliga kollektivavtal hänvisar till 5 §. *Arbetsdomstolen* har å andra sidan föreslagit att omvandlingsreglerna för allmän visstidsanställning och vikariat ska delas upp i olika paragrafer. Av lagtekniska skäl anser regeringen inte att det är lämpligt att föra in ytterligare en omvandlingsregel i 5 §. Det mest lämpliga är därför att ha omvandlingsreglerna i en ny egen paragraf. Att det som *SKL* påpekar finns omvandlingsregler i kollektivavtal som hanterar frågan om stapling i förhållande till omvandlingsreglerna i 5 § anser inte regeringen är ett skäl att frågå den lagtekniskt mest lämpliga lösningen med en uppdelning i flera paragrafer. De eventuella problem som det kan leda till att lagstiftaren ändrar det materiella innehållet i en paragraf som kollektivavtal hänvisar till får lösas genom avtalstolkning i varje enskilt fall.

Är bestämmelsen tillräcklig i förhållande till EU-rätten?

TCO, Kommerskollegium och Sveriges universitetslärarförbund ifrågasätter om förslaget uppfyller visstidsdirektivets krav. *Lunds universitet* påtalar att den föreslagna omvandlingsregeln ger fortsatt utrymme för långa kedjor av tidsbegränsade anställningar. *Stockholms tingsrätt* påtalar att 180-dagarsfristen lätt kan kringgå och att det därför kan ifrågasättas om förslaget kommer få de effekter som avses. *Sveriges advokatsamfund* menar att förslaget inte är tillräckligt för att Sverige ska leva upp till de krav på lagstiftning som krävs enligt visstidsdirektivet. *LO* och *Lunds universitet* anser att förslaget antagligen är tillräckligt för att möta kommissionens kritik. *Fackförbundet ST* bedömer att förslaget lever upp till EU-rättens krav men tror inte att förslaget kommer att få avsedd effekt mot missbruk av visstidsanställningar. *Uppsala universitet* konstaterar att den föreslagna bestämmelsen förmodligen uppfyller förslagens bakomliggande syfte.

Regeringens bedömning är att den nya omvandlingsregeln i kombination med befintliga regler till skydd för tidsbegränsat anställda medför att anställningsskyddslagen har ett tillfredsställande skydd mot missbruk i direktivets mening. Efter ikraftträdandet av de nu föreslagna lagändringarna kommer Sverige därför att uppfylla visstidsdirektivets krav på åtgärder för att förhindra missbruk genom på varandra följande visstidsanställningar.

Införande av undantag?

Småföretagarnas riksförbund anser att de minsta arbetsgivarna bör undantas från den nya bestämmelsen och *Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet* anser att ett generellt undantag bör göras för den gröna näringen.

Anställningsskyddslagens nuvarande regler till skydd för missbruk innehåller inte några undantag för speciella branscher eller för företag med viss storlek. Vad remissinstanserna har anfört utgör inte skäl att nu införa sådana undantag. Regeringen anser därför att den nya omvandlingsregeln i anställningsskyddslagen bör gälla i alla branscher och för

alla företag utan särskilda undantag. De eventuella behov av undantag som kan finnas får omhändertas genom kollektivavtal.

Arbetstagaren ska få tillgodoräkna sig anställningstid hos en tidigare arbetsgivare

En arbetstagare som byter anställning inom en koncern eller i samband med verksamhetsövergång eller konkurs får vid tillämpning av de nuvarande omvandlingsreglerna tillgodoräkna sig anställningstid även hos den förra arbetsgivaren enligt 3 § anställningsskyddslagen. Regeringen anser att detsamma bör gälla vid tillämpning av den nu föreslagna nya omvandlingsregeln.

4.3 Arbetstagare som har fyllt 67 år

Regeringens förslag: Arbetstagare som fyllt 67 år ska inte omfattas av reglerna om omvandling av allmän visstidsanställning och vikariat.

Promemorians förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. I promemorian föreslås dock att den särskilda anställningsformen för 67-åringar tas bort som ett led i att förenkla regelverket.

Remissinstanserna: TCO, Svenskt Näringsliv, Idea och Stockholms universitet, anser att den nuvarande anställningsformen för personer som har fyllt 67 år bör finnas kvar. Argument som förs fram till stöd för detta är att regeln är enkel att tillämpa och vid det här laget väl känd samt att det lätt kan missuppfattas som att avtal om tidsbegränsad anställning när arbetstagaren har fyllt 67 år inte längre är en tillåtelse enligt lagen. Vidare anses det onödigt att arbetsgivaren ska behöva motivera om det är fråga om en vikariats-, säsongs- eller allmän visstidsanställning för denna kategori av anställda. Lunds universitet och Arbetsdomstolen är tveksamma till om regleringen blir tydligare genom att slopa den aktuella anställningsformen. Arbetsdomstolen anser att ett tydligare alternativ är att behålla den särskilda anställningsformen och därutöver undanta den som fyllt 67 år från omvandlingsreglerna.

Arbetsgivarverket anser att anställningsformen för 67-åringar kan tas bort. *Uppsala universitet* stödjer förslaget att ett undantag införs för 67-åringar och anser att tidsbegränsningsformen för 67-åringar därmed kan tas bort. *Umeå universitet* har inget att invända mot förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Undantag för arbetstagare som har fyllt 67 år

Enligt klausul 5.1 i ramavtalet får medlemsstaterna vid utformningen av bestämmelserna för att förebygga missbruk ta hänsyn till särskilda kategorier av arbetstagare. I det pågående överträdelseärendet har kommissionen godtagit att det kan anses föreligga ”objektiva grunder” i den mening som avses i klausul 5.1 a i ramavtalet när det gäller visstidsanställningar av arbetstagare som har fyllt 67 år. Anställningsskyddslagens särskilda anställningsform för personer som har fyllt 67 år kan därför anses förenlig med visstidsdirektivet.

För att förenkla för både arbetsgivare och arbetstagare bör det införas ett undantag från omvandlingsreglerna för allmän visstidsanställning och vikariat för personer som har fyllt 67 år. Undantaget bör innebära att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat inte övergår i en tillsvidareanställning om arbetstagaren har fyllt 67 år. Därmed undviks att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat som pågår när arbetstagaren fyller 67 år oavsiktligt övergår i en tillsvidareanställning.

Den särskilda anställningsformen tas inte bort

I promemorian föreslås, i syfte att förtydliga reglerna, att införandet av ett undantag från omvandlingsreglerna ska kombineras med att den särskilda anställningsformen för arbetstagare som har fyllt 67 år avskaffas. Förslaget har i denna del fått kritik eftersom många remissinstanser är tveksamma till om avskaffandet av den särskilda anställningsformen för personer som har fyllt 67 år verkligen innebär ett förtydligande. Regeringen är angelägen om att det inte råder några tveksamheter om att man får anställa personer som har fyllt 67 år och anser därför att denna särskilda anställningsform bör behållas.

4.4 Avvikelser genom kollektivavtal

Regeringens förslag: Det ska vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från den nya omvandlingsregeln och från det föreslagna undantaget från omvandlingsreglerna för den som har fyllt 67 år.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Flera remissinstanser, däribland *Svenskt Näringsliv*, *TCO*, *Arbetsgivarverket*, *Arbetsdomstolen*, *Umeå universitet*, *Konstfack*, *SKL*, *Arbetsgivaralliansen*, *Arbetsgivarföreningen KFO* och *Idea*, delar promemorians bedömning att den nya begränsningsregeln ska vara semidispositiv. *Småföretagarnas riksförbund* anser att semidispositivitet är tveksamt i förhållande till visstidsdirektivet. *Näringslivets regelråd* och *Svenskt Näringsliv* anser att redan ingångna avtal inte ska påverkas.

Skälen för regeringens förslag: Anställningsskyddslagens nuvarande bestämmelser om tidsbegränsade anställningar är semidispositiva vilket innebär att det är möjligt att göra avvikelser från bestämmelserna genom kollektivavtal. Det framgår av 2 § tredje stycket. På så sätt går det att anpassa lagens regler till särskilda behov i vissa branscher eller hos en enskild arbetsgivare. Enligt visstidsdirektivet, ramavtalets klausul 5.1, får åtgärder mot missbruk vidtas på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher eller till olika kategorier av arbetstagare. Av klausul 8.4 framgår vidare att ramavtalet inte påverkar rätten för arbetsmarknadens parter att på lämplig nivå sluta avtal som anpassar eller kompletterar bestämmelserna i avtalet så att hänsyn tas till berörda arbetsmarknadsparters särskilda behov.

Att det genom kollektivavtal går att göra avvikelser från anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsade anställningar är lämpligt eftersom förhållandena kan skilja sig åt i olika branscher. Den nya omvandlings-

regeln motiverar inte att lagen blir tvingande i större utsträckning än den är idag. Regeringen anser därför att det bör vara tillåtet att genom kollektivavtal avvika från den nya omvandlingsregeln på samma sätt som gäller för de nuvarande omvandlingsreglerna avseende allmän visstidsanställning och vikariat. I enlighet med detta bör det också vara tillåtet att genom kollektivavtal avvika från det föreslagna undantaget från omvandlingsreglerna för den som har fyllt 67 år. Det bör alltså vara möjligt att i kollektivavtal komma överens om regler som är särskilt anpassade till förhållandena på respektive avtalsområde.

Uppsala universitet ifrågasätter om bestämmelserna i klausul 5.1 och 8.4 ger arbetsmarknadens parter ett fritt spelrum när det gäller reglering av tidsbegränsade anställningar och anser att det finns anledning att överväga att införa en så kallad EU-spärr i linje med de direktivrelaterade spärrar som redan finns i 2 § fjärde stycket anställningsskyddslagen. En sådan spärr skulle hindra arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal göra avvikelser som innebär mindre förmånliga regler för arbetstagarna än vad som följer av visstidsdirektivet.

Regeringen konstaterar att syftet med visstidsdirektivet är att genomföra ett ramavtal som ingåtts mellan arbetsmarknadens parter på branschövergripande nivå. I klausul 8.4 anges att ramavtalet inte påverkar arbetsmarknadsparternas rätt att på lämplig nivå sluta avtal som anpassar och/eller kompletterar bestämmelserna i avtalet. Den svenska arbetsmarknadsmodellen bygger på ansvarstagande parter. Regeringen anser därför att det saknas skäl att införa en så kallad EU-spärr avseende visstidsdirektivet.

4.5 Utökad rätt till information

Regeringens förslag: En arbetstagare som är anställd i allmän visstidsanställning, vikariat eller säsonganställning ska ha rätt att få information av sin arbetsgivare om alla anställningar som har betydelse för tillämpningen av omvandlingsreglerna. Informationen ska vara skriftlig och innehålla uppgift om formen för anställningarna samt anställningarnas tillträdesdag och slutdag. Informationen ska bara behöva lämnas om arbetstagaren särskilt begär det. I så fall ska informationen lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts.

Informationsskyldigheten ska även omfatta anställningar hos en tidigare arbetsgivare om arbetstagaren har bytt anställning inom en koncern eller i samband med verksamhetsövergång eller konkurs.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *LO, TCO, Kommerskollegium, Lunds universitet, Konstfack, Kommunala Företagens Samorganisation, Naturvetarna och Fackförbundet ST* tillstyrker eller är positivt inställda till förslaget. *Saco* anser att det är viktigt att arbetsgivaren lämnar information såsom föreslås men är tveksamt till om arbetstagarna i praktiken får ett adekvat skydd mot missbruk eftersom många arbetsgivare kommer ha svårt att hålla reda på den aktuella informationen. *Svenskt Näringsliv, Stockholms universitet* och *Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet* avstyrker genomförandet av informationsplikten. *Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivar-*

föreningen KFO, Idea, Näringslivets regelnämnd, Svensk Scenkonst och Småföretagarnas riksförbund är tveksamma eller negativt inställda till förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Anställningsskyddslagen innehåller regler om arbetstagares rätt till information om anställningsvillkoren. Enligt 6 c § ska arbetsgivaren, om anställningstiden inte är kortare än tre veckor, lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla anställningsvillkor som är av väsentlig betydelse. Informationen ska bland annat innehålla uppgifter om tillträdesdag och huruvida anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid. Är anställningen tidsbegränsad ska information lämnas om anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att den ska upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som avses. Informationen ska lämnas senast en månad efter att arbetstagaren har börjat arbeta.

Enligt 6 g § är arbetsgivaren även skyldig att lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid. Informationen ska lämnas inom tre veckor efter det att arbetstagaren begärt det. Denna rätt till information gäller både för arbetstagare med tillsvidareanställningar och för arbetstagare med tidsbegränsade anställningar. För arbetstagare med tidsbegränsade anställningar får bestämmelsen betydelse bland annat vid bedömningen av om en allmän visstidsanställning eller ett vikariat ska övergå till en tillsvidareanställning enligt omvandlingsregeln i 5 § andra stycket.

En uppgift om den sammanlagda anställningstiden är emellertid inte alltid tillräckligt för att en anställd med tidsbegränsad anställning ska kunna bedöma sin situation. Den anställda behöver också veta vilken form av tidsbegränsad anställning han eller hon har och tidsperioden för anställningen. Har den anställda även tidigare varit tidsbegränsat anställd så behövs samma information om dessa anställningar.

Vid beräkningen av den sammanlagda anställningstiden är det enligt den nuvarande omvandlingsregeln endast allmänna visstidsanställningar respektive vikariat under den senaste femårsperioden som är relevanta. Arbetsgivarens informationsskyldighet enligt 6 g § tillgodoser inte alltid en tidsbegränsad anställd arbetstagarens behov av information för att ha möjlighet att bedöma sin situation. Inte heller i kombination med informationsskyldigheten enligt 6 c §, i samband med anställningens början, tillgodoses arbetstagarens behov av information. Reglerna i 6 c § gäller ju inte anställningar som är kortare än tre veckor. Dessutom, även om det varit fråga om längre anställningar än så, kan det vara svårt för arbetstagaren att själv hålla reda på i vilken utsträckning han eller hon tidigare varit anställd och vilken slags anställning det då varit fråga om. Detta gäller särskilt om det förekommit ett stort antal anställningar under en längre tidsperiod. Det finns alltså redan i dag ett behov av en utökad informationsskyldighet.

Införandet av den nya kompletterande omvandlingsregeln innebär att arbetstagare kommer att ha rätt till tillsvidareanställning i fler fall än i dag. Arbetstagarnas behov av information för att bedöma sin situation kommer därför att bli större. En arbetstagare som inte själv har dokumenterat relevant information saknar, såsom informationsskyldigheten är utformad i dag, möjlighet att bevaka om och när en visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning. Om det inte införs en utökad

informationsskyldighet finns det därför risk för att omvandlingsreglerna kommer leda till tillsvidareanställningar i färre fall än de borde. För att omvandlingsreglerna ska få effekt är det alltså, som *LO* också påpekat, nödvändigt med en utökad informationsskyldighet. Regeringen anser därför att arbetsgivarnas informationsskyldighet bör utökas.

Den utökade informationsskyldigheten bör endast gälla för sådana anställningar som kan ha betydelse för omvandlingsreglernas tillämplighet. Informationsskyldigheten bör innefatta uppgift om anställningens form, tillträdesdag och slutdag. En del remissinstanser har framfört att en sådan utökad informationsskyldighet innebär ökade administrativa bördor och regelkrångel i samband med anställningar, särskilt för mindre arbetsgivare. Regeringen anser inte att detta utgör tillräckliga skäl mot att införa en utökad informationsskyldighet. Redan i dag kan det antas att en arbetsgivare, bl.a. för att kunna bedöma konsekvenserna av en ny anställning, håller reda på tillträdesdag och slutdag för alla allmänna visstidsanställningar och vikariat fem år bakåt i tiden. Att arbetsgivaren nu blir skyldig att lämna ut denna information till arbetstagaren kan därför inte anses alltför betungande.

Den nya omvandlingsregeln som föreslås innebär att en arbetsgivare i fortsättningen även kommer behöva hålla reda på motsvarande uppgifter om säsongsanställningar. I vissa fall kommer arbetsgivaren också behöva spara information om tidsbegränsade anställningar längre tillbaka i tiden än fem år. Detta är en effekt av att det införs en ny omvandlingsregel. Att arbetsgivarna också blir skyldiga att lämna ut denna information kan mot denna bakgrund inte heller anses alltför betungande.

Svensk Scenkonst framför att den föreslagna regleringen gör det omöjligt att på förhand bedöma hur lång tid framåt som denna typ av uppgifter kan behöva finnas lättillgängliga för utlämnande. Frågan kompliceras ytterligare vid verksamhetsövergångar då den nya arbetsgivaren kan få överta ett informationsansvar från tidigare arbetsgivare för betydligt längre tid än fem år bakåt i tiden. Regeringen inser att den nya omvandlingsregeln i vissa fall kan leda till att information måste sparas under lång tid. Det kommer emellertid, på grund av de nu aktuella bestämmelserna, inte vara nödvändigt att spara information om anställningar som sträcker sig längre bakåt i tiden än fem år om den anställde har haft ett uppehåll på sex månader eller mer under den senaste femårsperioden. Detta eftersom en kedja av på varandra följande visstidsanställningar enligt den föreslagna nya omvandlingsregeln då är bruten.

Naturvetarna ser gärna att arbetsgivaren alltid ska tillhandahålla information till arbetstagaren och inte bara på förfrågan. Regeringen anser inte att det finns skäl att i detta avseende frånga nuvarande ordning i 6 g §. Arbetsgivaren bör därför även i fortsättningen bara vara tvungen att lämna informationen om arbetstagaren begär det. När en arbetstagare har begärt att få informationen så bör arbetsgivaren på samma sätt som i dag vara skyldig att lämna informationen inom tre veckor från begäran.

Eftersom anställningar hos tidigare arbetsgivare har betydelse för tillämpningen av omvandlingsreglerna, bör även den utökade informationsskyldigheten omfatta sådana anställningar. Vid bedömningen av vilka tidigare anställningar som omfattas av upplysningsskyldigheten bör därför de särskilda bestämmelserna i 3 § första stycket anställnings-

skyddslagen, om beräkning av anställningstid hos tidigare arbetsgivare, tillämpas.

Regeringen anser inte att det finns skäl att, som *Arbetsgivaralliansen*, *Arbetsgivarföreningen KFO*, *Idea* och *Kommunala Företagens Samorganisation* föreslår, tillåta att det genom kollektivavtal kan göras avvikelser från den utökade informationsbestämmelsen.

5 Övriga ändringar

Regeringens förslag: Det ska göras en följdändring i 4 § anställningsskyddslagen med anledning av att det föreslås att omvandlingsreglerna för allmänna visstidsanställningar och vikariat ska regleras i en ny paragraf.

Hänvisningen i 2 § anställningsskyddslagen till ett upphävt direktiv ska ersättas av en hänvisning till rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter. Vidare ska det av hänvisningarna till EU-direktiven i 2 § framgå vilken lydelse av direktiven som avses.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag vad gäller följdändringen. I promemorian föreslås emellertid även en språklig justering av 4 §. Frågan om uppdatering av hänvisningen till ett direktiv behandlas inte alls i promemorian.

Remissinstanserna: *Uppsala universitet* har uppmärksammat att det finns anledning att uppdatera hänvisningen till direktiv 77/187/EEG som ersatts av direktiv 2001/23/EG. *Stockholms universitet* avstyrker förslaget att i 4 § anställningsskyddslagen byta ut ”åligganden” mot ”skyldigheter” eftersom samma uttrycksätt används i 18 §.

Skälen för regeringens förslag: Av 4 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) följer att en tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 5 § andra stycket eller 6 §. I avsnitt 4.2 föreslås att den nuvarande regeln om omvandling av visstidsanställning till tillsvidareanställning, som finns i 5 § andra stycket, ska flyttas till en ny paragraf, 5 a §, där även den nya kompletterande omvandlingsregeln föreslås regleras. Med anledning av detta bör hänvisningen i 4 § ersättas av en hänvisning till den föreslagna nya 5 a §. I promemorian har det även föreslagits en del språkliga justeringar av 4 § tredje och femte styckena. Regeringen anser inte att det nu finns skäl att gå vidare med dessa justeringar.

Av 2 § fjärde stycket anställningsskyddslagen framgår att det är tillåtet att genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation göra avvikelser från bestämmelserna i 6 b–6 e §§. Avvikelser får dock bara göras under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av två i paragrafen angivna direktiv. Det ena direktivet är

rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter (direktiv 77/187/EEG). Detta direktiv, inklusive dess ändringsdirektiv, rådets direktiv 98/50/EG av den 29 juni 1998, har upphävts genom rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (direktiv 2001/23/EG). Det finns därför behov av att ändra 2 § fjärde stycket anställningsskyddslagen så att det gällande EU-direktivet anges. Vid hänvisning till EU-direktiv ska det, om hänvisningen ger den svenska författningstexten materiellt innehåll, anges vilken lydelse av direktivet som avses. Ett tillägg i detta avseende bör därför göras när det gäller hänvisningarna till de båda EU-direktiven i 2 § fjärde stycket.

6 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Regeringens förslag: Lagändringarna ska träda i kraft den 1 maj 2016.

Avtal om allmän visstidsanställning ska bara övergå i en tillsvidareanställning enligt den nya omvandlingsregeln om anställningsavtalet ingåtts den 1 maj 2016 eller senare. Avtal om allmän visstidsanställning, vikariat och säsongsanställning som ingåtts dessförinnan ska emellertid beaktas vid avgörande av om anställningar har följt på varandra och vid sammanräkningen av sammanlagd anställningstid enligt den nya omvandlingsregeln.

Den utökade informationsskyldigheten ska bara gälla anställningar som pågår vid ikraftträdandet eller som tillträds därefter.

Promemorians förslag: Överensstämmer delvis med regeringens förslag. I promemorian föreslås att den utökade informationsskyldigheten även ska gälla tidsbegränsade anställningar som upphört före ikraftträdandet.

Remissinstanserna: Arbetsgivarverket, Uppsala universitet, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarförbundet KFO, Företagarna, Idea och Svensk Scenkonst har ingen invändning mot det föreslagna ikraftträdandedatumet. Några av dessa remissinstanser uppger dock att de förutsätter att beslut är taget i god tid innan avtalsrörelsen för 2016 inleds. TCO, Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarverket, Konstfack, Näringslivets regelnämnd, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarförbundet KFO, Företagarna, Svensk Scenkonst, Umeå universitet och Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet instämmer i att det bara är allmänna visstidsanställningar som ingåtts efter ikraftträdandet som ska kunna övergå i en tillsvidareanställning.

TCO tillstyrker att anställningsavtal som har ingåtts innan lagens ikraftträdande ska beaktas vid avgörande av om anställningar följt på

varandra och vid beräkningen av sammanlagd anställningstid enligt den nya omvandlingsregeln för allmän visstidsanställning. Flera remissinstanser, bl.a. *Svenskt Näringsliv*, *Arbetsgivaralliansen*, *Arbetsgivarförbundet KFO*, *Svensk Scenkonst*, *Arbetsgivarverket*, *Idea*, och *Företagarna*, avstyrker eller anser inte att anställningar som ingått före ikraftträdandet ska ingå i en kedja av på varandra följande anställningar. *Umeå universitet* anser att övervägande skäl talar för att även anställningar som ingått före ikraftträdandet ska kunna ingå i en kedja av på varandra följande visstidsanställningar.

TCO tillstyrker att anställningsavtal som ingått innan lagens ikraftträdande ska beaktas enligt regeln om arbetsgivares informationskyldighet. *Arbetsgivaralliansen*, *Arbetsgivarförbundet KFO*, *Svensk Scenkonst*, *Arbetsgivarverket* och *Idea* anser inte att anställningar före ikraftträdandet ska beaktas vad gäller informationskyldigheten. *Småföretagarnas riksförbund* anser att det bör införas någon form av övergångsregel för informationskyldigheten som skyddar en arbetsgivare som inte dokumenterat arten av tidigare ingångna anställningsavtal.

Skälen för regeringens förslag: De lagändringarna som föreslås i avsnitt 4.2 syftar i huvudsak till att säkerställa att anställningsskyddslagen uppfyller kraven på åtgärder till förebyggande av missbruk i visstidsdirektivet. Av detta skäl är det angeläget att lagändringarna träder i kraft så snart det är möjligt. Det datum då lagändringarna tidigast kan träda i kraft är den 1 maj 2016. Ett ikraftträdande detta datum borde ge parterna tillräckligt med framförhållning för att de ska kunna beakta de nya bestämmelserna i samband med 2016 års avtalsrörelse. Regeringen anser därför att lagändringarna bör träda i kraft den 1 maj 2016.

Den föreslagna nya omvandlingsbestämmelsen bör inte ändra förutsättningarna för redan ingångna avtal om allmän visstidsanställning. Regeringen anser därför att en allmän visstidsanställning endast bör kunna övergå i en tillsvidareanställning enligt den nya omvandlingsregeln om anställningsavtalet har ingåtts efter ikraftträdandet. Däremot är det rimligt att tidsbegränsade anställningsavtal som ingåtts före ikraftträdandet får beaktas vid bedömningen av om en allmän visstidsanställning, som ingåtts efter ikraftträdandet, ingår i en kedja av på varandra följande visstidsanställningar. Vidare är det rimligt att avtal om allmän visstidsanställning som ingåtts före ikraftträdandet får beaktas vid sammanräkningen av anställningstid i allmän visstidsanställning. Flera remissinstanser har motsatt sig att anställningsavtal som ingåtts före ikraftträdandet ska ingå i en kedja av på varandra följande anställningar. Argument som förts fram är att en sådan reglering riskerar att leda till tillämpningsproblem och att vara förhandlings- och tvistedrivande. Vidare kan den leda till ökade kostnader och administration för företagen. Detta måste dock ställas mot det faktum att om sådana tidigare anställningar inte får beaktas så kommer det dröja lång tid innan den nya omvandlingsregeln får effekt. Regeringen anser därför att anställningsavtal som ingåtts före ikraftträdandet bör räknas med vid prövning av om det är en kedja av på varandra följande visstidsanställningar.

Ett antal remissinstanser har även motsatt sig att den utökade informationskyldigheten ska omfatta tid före ikraftträdandet. Regeringen har förståelse för att det kan innebära svårigheter för arbetsgivare att i efterhand åläggas en skyldighet att lämna ut information som arbetsgivaren

inte tidigare haft anledning att spara. Som angetts ovan är arbetsgivare emellertid redan på grund av de nuvarande omvandlingsreglerna i praktiken tvungna att, för att kunna förutse effekterna av en ny tidsbegränsad anställning, veta när tillträdesdag och slutdag för alla allmänna visstidsanställningar och vikariat har varit fem år bakåt i tiden. De flesta arbetsgivare borde därför redan i dag ha tillgång till en stor del av den information som de nu föreslås bli skyldiga att lämna ut. Detta talar för att arbetsgivarna borde kunna lämna ut efterfrågad information även för tid före ikraftträdandet. Att ålägga arbetsgivarna en skyldighet i detta avseende är emellertid inte lämpligt eftersom det tidigare inte funnits någon direkt anledning att spara information om säsongsanställningar och anställningar som sträcker sig längre bakåt i tiden än fem år. Regeringen anser därför att den utökade informationskyldigheten bara bör omfatta anställningar som pågår vid ikraftträdandet eller som tillträds därefter. Regeringen förutsätter emellertid att arbetsgivare kommer att göra vad de kan för att tillhandahålla information om tidigare anställningar om en arbetstagare begär det. Detta även om det inte införs någon skyldighet i den delen. Att arbetsgivaren inte är skyldig att lämna information om anställningar som upphört före ikraftträdandet innebär inte att sådana anställningar inte ska beaktas enligt den nya omvandlingsregeln.

7 Konsekvenser

7.1 Problembeskrivning och syftet med de föreslagna ändringarna

Europeiska kommissionen (kommissionen) driver ett överträdelseärende mot Sverige angående lagen (1982:80) om anställningsskydds (anställningsskyddslagen) förenlighet med rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (visstidsdirektivet). Nästa steg i ärendet skulle kunna bli att kommissionen väcker talan om fördragsbrott mot Sverige i EU-domstolen. Regeringens vill stärka skyddet för arbetstagarna. Det finns mot denna bakgrund behov av att ytterligare begränsa möjligheterna att enligt anställningsskyddslagen använda på varandra följande visstidsanställningar under lång tid. De föreslagna ändringarna i lagen syftar därför till att säkerställa att lagen uppfyller kraven på åtgärder till förebyggande av missbruk enligt visstidsdirektivet. Ändringarna syftar också till att förbättra situationen för arbetstagare som riskerar att fastna i tidsbegränsade anställningar under lång tid.

7.2 Alternativa lösningar

För att säkerställa att anställningsskyddslagen uppfyller kraven enligt visstidsdirektivet måste det göras en ändring i anställningsskyddslagen.

Några andra alternativa lösningar finns inte. När det gäller hur lagen ska ändras finns däremot olika lösningar. Regeringens bedömning är att nuvarande struktur med en kombination av krav på objektiva skäl och tidsgränser för olika former av tidsbegränsade anställningar är det lämpligaste sättet att åstadkomma en balans mellan de olika intressen som gör sig gällande. Det finns också ett värde i att behålla befintlig lagstiftning i så stor utsträckning som möjligt. Genom den föreslagna nya kompletterande omvandlingsregeln för allmän visstidsanställning förhindras missbruk med utgångspunkt i en av de åtgärder som direktivet anvisar. Samtidigt bevaras i huvudsak den numera väl kända och inarbetade systematiken. Lagändringen medför att det säkerställs att lagen uppfyller kraven enligt visstidsdirektivet.

7.3 Vilka som berörs av regleringen

Anställningsskyddslagen omfattar arbetstagare och arbetsgivare inom såväl den privata som den offentliga sektorn av arbetsmarknaden. Enligt 1 § är dock vissa kategorier av arbetstagare undantagna från lagens tillämpningsområde, bland annat arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning och arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.

Till följd av regler i olika specialförfattningar finns också områden som inte alls eller endast delvis omfattas av anställningsskyddslagens bestämmelser. Sådana särskilda regler finns exempelvis på utbildningsområdet, inom hälso- och sjukvården och inom försvaret.

Vidare är många arbetstagare och arbetsgivare helt eller delvis undantagna från anställningsskyddslagens regler om visstidsanställningar genom kollektivavtal. Vissa kollektivavtal innebär att lagens bestämmelser om tidsbegränsade anställningar inte alls är tillämpliga, medan andra innehåller avvikande eller kompletterande bestämmelser.

Det nu sagda innebär att det inte är möjligt att med någon större precision uppskatta hur många företag och offentliga verksamheter eller arbetstagare som påverkas av den föreslagna lagändringen, eftersom det inte framgår av befintlig statistik om visstidsanställningar ingått med stöd av anställningsskyddslagen eller andra specialförfattningar, kollektivavtal eller en kombination av dessa.

Allmänt kan emellertid konstateras att andelen tidsbegränsat anställda i Sverige 2014 enligt Arbetskraftsundersökningen (AKU) utgjorde 17,5 procent av samtliga anställda. Av rapporten Undersökning om visstidsanställda som lades fram av SCB i december 2014 framgår vidare att uppskattningsvis 10.000 personer hade haft upprepade visstidsanställningar under mer än fem år utan uppehåll mellan anställningarna eller med endast kortare uppehåll (kortare än två månader.) Enligt SCBs temarapport för fjärde kvartalet 2014 Utvecklingen av tidsbegränsat anställda, är det vidare vanligast med tidsbegränsat anställda inom hotell- och restaurangbranschen och i branschen personliga och kulturella tjänster. Den vanligaste typen av yrken bland de visstidsanställda återfinns vidare, enligt SCBs rapport Undersökning om visstidsanställda, inom kategorin service, omsorgs- och försäljningsarbete. Beräknat efter arbetsplatsens

näringsgren eller huvudsakliga verksamhet är antalet visstidsanställda störst inom vård och omsorg samt utbildning, skola och förskola. De flesta visstidsanställda arbetar inom privat eller kommunal sektor.

7.4 Kostnadmässiga och andra konsekvenser

Konsekvenser för arbetsgivare och arbetstagare

Arbetsgivare påverkas av de föreslagna reglerna genom att möjligheterna att anställa en och samma person i tidsbegränsade anställningar begränsas. Friheten att bestämma hur verksamheten ska organiseras och hur ett arbetskraftsbehov ska tillgodoses inskränks därmed något. I vilken mån detta innebär ökade kostnader går knappast att beräkna.

De föreslagna reglerna kommer vidare påverka arbetsgivarna genom att de i ökad utsträckning måste hantera uppgifter om vilka tidsbegränsade anställningar en arbetstagare tidigare har haft och dessas tillträdes- och slutdatum. Informationsskyldigheten kan därför komma att innebära krav på bättre administrativa rutiner kring dokumentering och arkivering av uppgifter. I större företag kan antas att det finns en personalfunktion som kan hantera detta och i mindre företag kan antas att antalet personer det gäller är så pass begränsat att det inte blir oproportionerligt betungande. Arbetsgivare kan emellertid antas hålla reda på de flesta uppgifterna redan i dag. De administrativa kostnadsökningarna bedöms därför som marginella.

De föreslagna reglerna bedöms leda till att färre arbetstagare blir kvar i upprepade visstidsanställningar under lång tid och att fler tidsbegränsat anställda får tillsvidareanställningar inom rimlig tid.

Genom den utökade rätten till information får arbetstagarna bättre möjligheter att tillvarata sina rättigheter. Övergångsreglerna avseende den föreslagna kompletterande omvandlingsregeln innebär att de nya reglerna relativt snabbt kommer börja kunna få effekt. Att den utökade informationsskyldigheten bara ska gälla anställningar som pågår vid ikraftträdandet eller som tillträds därefter medför att arbetstagare under en övergångsperiod själva måste hålla reda på dessa uppgifter.

En möjlig konsekvens av regelförändringarna kan dock vara att arbetsgivare väljer att lösa sitt behov av arbetskraft även på andra sätt än genom tillsvidareanställningar, t.ex. genom anlitan av bemanningsföretag eller ett ökat overtidsuttag för befintliga anställda. I vilken utsträckning så kan komma att ske är svårt att bedöma. Det är därför inte möjligt att beräkna hur andelen tidsbegränsat anställda på arbetsmarknaden kommer att förändras som en följd av de föreslagna lagändringarna.

Det föreslagna undantaget från omvandlingsregler avseende 67-åringar bör göra det mindre osäkert vilka konsekvenser en anställning av en äldre arbetstagare får.

Att det införs en definition i anställningsskyddslagen av när anställningar ska anses följa på varandra är nytt i förhållande till vad som tidigare gällt. Konsekvensen i denna del är en för både arbetsgivare och arbetstagare tydligare reglering. Den valda perioden om sex månader ger

större möjligheter för arbetstagaren att tillgodoräkna sig tid i allmän visstidsanställning enligt den föreslagna kompletterande omvandlingsregeln än om en kortare period för att definiera när en kedja av anställningar är bruten hade valts. För arbetsgivare minskar i motsvarande mån möjligheterna att under längre tid anställa en person på olika tidsbegränsade anställningar efter varandra.

Konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män, för unga och för de integrationspolitiska målen

Som nämnts ovan utgjorde andelen tidsbegränsat anställda i Sverige 2014 enligt AKU 17,5 procent av samtliga anställda. Kvinnor har i större omfattning än män tidsbegränsade anställningar. År 2014 var enligt AKU 19,4 procent av de anställda med tidsbegränsad anställning kvinnor, medan motsvarande siffra för män var 15,5 procent. Lagändringarna kan därför antas gynna kvinnor i större utsträckning än män och därmed antas ha positiva konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män.

Andelen tidsbegränsat anställda är som störst bland unga arbetstagare. Enligt temarapporten från SCB, Utvecklingen av tidsbegränsat anställda, framgår att 56 procent av de anställda i åldern 16–24 var tidsbegränsat anställda. Andelen som har tidsbegränsad anställning är alltså mycket högre bland unga än i andra grupper. En tidsbegränsad anställning kan fungera som ett steg in på arbetsmarknaden. Det är dock viktigt att personer inte fastnar i denna typ av anställningar under lång tid. Den föreslagna kompletterande omvandlingsregeln kommer att ytterligare begränsa möjligheterna att använda på varandra följande tidsbegränsade anställningar under lång tid. Detta bör gynna ungdomar utan att ta bort de positiva effekter som visstidsanställningar kan ha ur ett etableringsperspektiv.

Bland utrikes födda var andelen tidsbegränsat anställda högre än bland inrikes födda, omkring 24 procent jämfört med 15 procent för de inrikes födda. Lagändringarna kan därför antas få relativt sett större effekt för utrikes födda och kan därför antas bidra till att nå de integrationspolitiska målen.

Påverkan på konkurrensförhållandena

De föreslagna bestämmelserna kommer gälla lika för alla företag. Lagändringarna kan därför inte antas få några negativa konsekvenser för konkurrensförhållandena mellan företag.

Konsekvenser för små företag och det civila samhället

Lagändringarna bedöms inte få några särskilda konsekvenser för små företag eftersom bestämmelserna kommer gälla lika för alla företag. De bedöms inte heller få några särskilda konsekvenser för det civila samhället. I den mån den det finns särskilda behov inom vissa sektorer så finns det möjlighet att omhänderta sådana behov genom kollektivavtal.

Konsekvenser för de offentliga finanserna

Lagändringarna bedöms inte få några effekter på kostnaderna för arbetslöshetsförsäkringen eller några andra konsekvenser för de offentliga finanserna.

Konsekvenser för domstolarna

Lagändringarna bedöms kunna medföra något fler mål i tingsrätt, men det är i så fall en marginell måttillströmning som bedöms kunna finansieras inom ramen för befintliga budgetanslag. Detsamma får antas gälla mål i Arbetsdomstolen.

Informationsinsatser

Information om lagändringarna kommer att ske på sedvanligt sätt. Regeringen bedömer inte att det behövs några ytterligare särskilda insatser i detta hänseende från det offentliga.

Europeiska unionen

Lagändringarna säkerställer anställningsskyddslagens överensstämmelse med visstidsdirektivet. Även i övrigt bedöms lagändringarna vara förenliga med EU-rätten.

ILO

Förslagen står inte i strid med Sveriges åtaganden enligt någon ILO-konvention ratificerad av Sverige. *Svenska ILO-kommittén* delar denna bedömning.

Ikraftträdande

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 maj 2016. Tidpunkten för ikraftträdandet är vald utifrån hänsyn till kommande avtalsrörelse och till det pågående överträdelseärendet.

8 Författningskommentar

2 §

Förslaget behandlas i avsnitten 4.4 och 5.

I *trede stycket* har en hänvisning till 5 a och 5 b §§ lagts till vid uppräkningsdelen av de bestämmelser som det får göras avvikelser från genom kollektivavtal. Det innebär att det under de förutsättningar som preciseras i bestämmelsen får göras avvikelser i kollektivavtal från omvandlingsreglerna i 5 a § och från undantaget i 5 b §.

I *fjärde stycket 1 första strecksatsen* har det upphävda direktivet av den 14 februari 1977 ersatts av rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter. Vidare har det i *första och andra strecksatserna* angetts vilken lydelse av EU-direktiven som avses. Hän-

visningarna är utformade i enlighet med nya föreskrifter för författningsskrivning.

I övrigt har vissa språkliga justeringar gjorts.

3 §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

I det *första stycket* har den nya 5 a § lagts till i uppräknningen av paragrafer. Hänvisningen till 5 § andra stycket har tagits bort. Det är dels en följdändring med anledning av att det materiella innehållet i 5 § andra stycket flyttats till 5 a §. Det innebär även att tid hos tidigare arbetsgivare, i de situationer som anges i paragrafen, ska beaktas vid beräkning av den sammanlagda anställningstiden i allmän visstidsanställning enligt den nya omvandlingsregeln i 5 a § första stycket 2.

I övrigt har vissa språkliga justeringar gjorts.

4 §

Förslaget behandlas i avsnitt 5.

I *andra stycket* har hänvisningen till 5 § andra stycket tagits bort samtidigt som en hänvisning till nya 5 a § har lagts till. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte något annat har avtalats eller följer av 5 a § eller 6 §. Av 5 a § framgår att en allmän visstidsanställning och ett vikariat i vissa fall kan omvandlas till en tillsvidareanställning.

I övrigt har en språklig justering gjorts.

5 §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

Reglerna i *andra stycket* har flyttats till nya 5 a §.

5 a §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.2.

Paragrafen är ny.

Första stycket innehåller regler om omvandling av allmän visstidsanställning till tillsvidareanställning. Omvandling kan ske i två fall. För omvandling krävs i båda fallen att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år. I det första fallet, som regleras i *första punkten*, sker omvandling när anställningstiden på mer än två år uppnåtts under en femårsperiod. Regeln motsvarar den tidigare omvandlingsregeln i 5 § andra stycket. Någon ändring i sak är inte avsedd. I det andra fallet, som regleras i *andra punkten*, sker omvandling när anställningstiden på mer än två år i allmän visstidsanställning enligt 5 § uppnåtts under en period då tidsbegränsade anställningar har följt på varandra. Den anställning som omvandlas är den allmänna visstidsanställning som pågår vid den tidpunkt då den sammanlagda anställningstiden i sådan anställning överstiger två år. Vid bedömningen av om tidsbegränsade anställningar följt på varandra är det bara anställningar enligt 5 § i form av allmän visstidsanställning, vikariat och säsongarbete som ska beaktas. Eventuellt tids-

begränsade anställningar som ingåtts med stöd av kollektivavtal eller specialförfattning ska inte beaktas. Omvandlingsreglerna i första och andra punkten gäller parallellt och kompletterar varandra. Den regel som först leder till att en allmän visstidsanställning omvandlas till en tillsvidareanställning är den regel som ska tillämpas.

I *andra stycket* anges när en anställning har följt på en annan. För att anställningar ska anses ha följt på varandra måste en ny anställning enligt 5 § 1–3 tillträdas inom sex månader från den föregående anställningens slutdag. Det har ingen betydelse vad arbetstagaren har gjort under ett eventuellt uppehåll mellan sådana anställningar. Det innebär att arbetstagaren kan ha fortsatt att arbeta hos arbetsgivaren under uppehållet, men då haft en anställning med stöd av kollektivavtal eller specialförfattning vilken inte ska beaktas vid bedömningen av om anställningar följt på varandra. Avgörande vid beräkningen av om två anställningar följt på varandra är tillträdesdagen och slutdagen. Med tillträdesdag avses den dag då anställningen börjar gälla. Tillträdesdagen behöver inte sammanfalla med dagen för anställningsavtalets ingående eller dagen då arbetet faktiskt påbörjades. Infaller tillträdesdagen på en söndag är det alltså den dagen som räknas, även om arbetstagaren börjar arbeta först på måndagen. Med slutdag avses den dag då anställningen upphörde, vilken kan infalla efter den sista dagen då arbetstagaren faktiskt utförde arbete. Tiden inom vilken en ny anställning ska tillträdas räknas från – inte från och med – den föregående anställningens slutdag och löper till och med den dag i månaden som genom sitt nummer motsvarar den föregående anställningens slutdag. Det innebär alltså att om en anställning upphör den 15 mars ett visst år så måste nästa anställning tillträdas senast den 15 september samma år för att anställningarna ska anses följa på varandra. Om motsvarande dag inte finns i den månad då tiden löper ut så ska den nya anställningen tillträdas senast på den månadens sista dag. Detta betyder att om en anställning upphör den 31 mars ett visst år så måste nästa anställning tillträdas senast den 30 september samma år.

Tredje stycket innehåller en regel om omvandling av vikariat till tillsvidareanställning. Regeln motsvarar den tidigare omvandlingsregeln för vikariat i 5 § andra stycket. Någon ändring i sak är inte avsedd.

5 b §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.3.

Av paragrafen, som är ny, framgår att ett vikariat eller en allmän visstidsanställning inte omvandlas till en tillsvidareanställning enligt bestämmelserna i 5 a § om en arbetstagare har fyllt 67 år. Det avgörande i detta avseende är arbetstagarens ålder vid den tidpunkt då den sammanlagda anställningstiden i vikariat respektive allmän visstidsanställning överskrider tvåårsgränsen.

6 g §

Förslaget behandlas i avsnitt 4.5.

I *första stycket* har ett tillägg gjorts som innebär att arbetsgivaren har fått en utökad informationsskyldighet i förhållande till arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Arbetstagare som har tidsbegränsad anställ-

ning i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete har rätt att få viss information om alla anställningar som har betydelse för tillämpningen av 5 a §.

De anställningar som har betydelse för beräkningen av om en allmän visstidsanställning eller ett vikariat ska övergå till en tillsvidareanställning enligt 5 a § första stycket 1 eller 5 a § tredje stycket är de allmänna visstidsanställningar respektive vikariat som pågått under de senaste fem åren. De anställningar som har betydelse för beräkningen av om en allmän visstidsanställning ska övergå till en tillsvidareanställning enligt den nya omvandlingsregeln i 5 a § första stycket 2 är de allmänna visstidsanställningar, vikariat och säsongarbeten som följt på varandra enligt 5 a § andra stycket. Det är emellertid bara sådana anställningar som förekommit från och med arbetstagarens första allmänna visstidsanställning hos arbetsgivaren som kan ha betydelse för tillämpningen av 5 a § första stycket 2.

Den utökade informationsskyldigheten omfattar information om anställningarnas form, tillträdesdag och slutdag. Anställningarnas form kan vara allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongarbete som ingåtts med 5 § som rättslig grund. Med tillträdesdag avses den dag som anställningen gäller från, vilken inte behöver sammanfalla med dagen för anställningsavtalets ingående eller dagen då arbetet faktiskt påbörjades. Med slutdag avses den dag då anställningen upphörde, vilken kan infalla efter den sista dagen då arbetstagaren faktiskt utförde arbete.

I *andra stycket* har ett tillägg gjorts när det gäller hänvisningen till 3 § första stycket. Tillägget innebär att även anställningar hos tidigare arbetsgivare i de fall som anges i 3 § första stycket 1–3 omfattas av den utökade informationsskyldigheten.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Förslaget behandlas i avsnitt 6.

Punkt 2

En allmän visstidsanställning eller ett vikariat ska inte övergå i en tillsvidareanställning enligt den nya 5 a § om anställningsavtalet har ingåtts före den 1 maj 2016. I sådana fall gäller i stället äldre bestämmelser i 5 § andra stycket. Det är tidpunkten för anställningsavtalets ingående som är avgörande i detta avseende. En övergång till tillsvidareanställning enligt den nya omvandlingsregeln i 5 a § första stycket 2 blir alltså bara aktuellt i de fall ett avtal om allmän visstidsanställning har ingåtts den 1 maj 2016 eller senare.

Punkt 3

I denna punkt tydliggörs att även anställningsavtal som ingåtts före den 1 maj 2016 ska beaktas vid beräkningen av sammanlagd anställningstid och vid bedömningen av om anställningar följt på varandra enligt 5 a §. En allmän visstidsanställning som det ingåtts avtal om efter ikraftträdandet kan alltså övergå i en tillsvidareanställning enligt 5 a § första stycket 2 genom att den ingår i en kedja av på varandra följande anställningar som det ingåtts avtal om före ikraftträdandet.

Punkt 4

Den utökade informationsskyldigheten enligt 6 g § första stycket ska inte gälla anställningar som har upphört före ikraftträdandet. Det innebär att en arbetsgivare bara är skyldig att lämna information om anställningsform, tillträdesdag och slutdag för anställningar som pågår den 1 maj 2016 eller som tillträds därefter.

Promemorian innehåller förslag till ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen). Ändringarna innebär i huvudsak att den nuvarande begränsningen för allmän visstidsanställning kompletteras med en ny regel. Den nya regeln innebär att en sådan anställning övergår till en tillsvidareanställning i flera fall än i dag. En allmän visstidsanställning omvandlas således automatiskt till en tillsvidareanställning om den sammanlagda anställningstiden i allmän visstidsanställning överstiger två år. Detta gäller inte bara om det sker inom en tidsram om fem kalenderår som i dag, utan även om det – oberoende av en sådan tidsram – 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 visstidsanställning, vikariat och säsongsanställning ingå som länkar, men endast sammanlagd tid i allmän visstidsanställning har betydelse för om en anställning övergår till en tillsvidareanställning. Undantag görs för arbetstagare som har fyllt 67 år. På samma sätt som i dag blir det möjligt att i kollektivavtal komma överens om andra regler som är anpassade till förhållandena i olika branscher. Vidare föreslås att arbetstagare med tidsbegränsad anställning får rätt till preciserad information från arbetsgivaren om sådant som har betydelse för rätten till en tillsvidareanställning.

Lagändringarna syftar till att ytterligare begränsa möjligheterna att använda upprepade visstidsanställningar, att förbättra situationen för arbetstagare som riskerar att fastna i tidsbegränsade anställningar under lång tid och att säkerställa att anställningsskyddslagen uppfyller kraven på åtgärder till förebyggande av missbruk enligt rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 maj 2016.

Promemorians lagförslag

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om lagen (1982:80) om anställnings-
skydd

dels att 2–5 och 6 g §§ ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas en ny paragraf, 5 a §, av följande
lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §²

Om det i en annan lag eller i en
förordning som har meddelats med
stöd av en lag finns särskilda
föreskrifter som avviker från
denna lag, *skall* dessa föreskrifter
gälla.

Om det i en annan lag eller i en
förordning som har meddelats med
stöd av en lag finns särskilda
föreskrifter som avviker från
denna lag, *ska* dessa föreskrifter
gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker
arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det
göras avvikelser från 5, 6, 22 och
25–27 §§. Har avtalet inte slutits
eller godkänts av en central
arbetstagarorganisation, krävs
dock att det mellan parterna i
andra frågor gäller ett
kollektivavtal som har slutits eller
godkänts av en sådan organisation
eller att ett sådant kollektivavtal
tillfälligt inte gäller. Under samma
förutsättning är det också tillåtet
att genom ett kollektivavtal
bestämma den närmare
beräkningen av förmåner som
avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal får det
göras avvikelser från 5–6, 22 och
25–27 §§. Har avtalet inte slutits
eller godkänts av en central
arbetstagarorganisation, krävs
dock att det mellan parterna i
andra frågor gäller ett
kollektivavtal som har slutits eller
godkänts av en sådan organisation
eller att ett sådant kollektivavtal
tillfälligt inte gäller. Under samma
förutsättning är det också tillåtet
att genom ett kollektivavtal
bestämma den närmare
beräkningen av förmåner som
avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central
arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28,
32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant
kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under
förutsättning att avtalet inte
innebär att mindre förmånliga
regler *skall* tillämpas för
arbetstagarna än som följer av

1. från 6 b–6 e §§ under
förutsättning att avtalet inte
innebär att mindre förmånliga
regler *ska* tillämpas för
arbetstagarna än som följer av

– rådets direktiv 77/187/EEG av

– rådets direktiv 77/187/EEG av

¹ Jfr rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete
under tecknat av EFS, UNICE och CEEP.

² Senaste lydelse 2006:440.

den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter, eller

– rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet

2. från 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, och

3. från 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet *skall* tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

3 §³

Vid tillämpning av 5 § *andra stycket*, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, får tillgodoräkna sig tiden hos den *förre* arbetsgivaren när

den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter, eller

– rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet *ska* tillämpas.

Vid tillämpning av 5 a, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, får tillgodoräkna sig tiden hos den *förre* arbetsgivaren när

³ Senaste lydelse 2007:389.

anställningstid *skall* beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

anställningstid *ska* beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § anses ha uppnått den anställningstid som fordras för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § *ska* anses ha uppnått den anställningstid som fordras för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

4 §⁴

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 5 § *andra stycket* eller 6 §. I 33 § finns särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 67 års ålder och i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 5 a eller 6 §. I 33 § finns särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 67 års ålder och i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

En arbetstagare får *med omedelbar verkan frånträda sin anställning*, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina *åligganden* mot arbetstagaren.

En arbetstagare får *frånträda sin anställning med omedelbar verkan*, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina *skyldigheter* mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst

Av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§ följer att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation

⁴ Senaste lydelse 2010:1230.

förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§.

samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör.

Bilaga 2

5 §⁵

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. för säsongarbete, och
4. när arbetstagaren har fyllt 67

år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för

1. allmän visstidsanställning,
2. vikariat, och
3. säsongarbete.

5 a §⁶

En allmän visstidsanställning enligt 5 § övergår till en tillsvidareanställning om en arbetstagare

1. under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller

2. under en period då tidsbegränsade anställningar enligt 5 § följt på varandra utan uppehåll eller med högst 180 dagars mellanrum, har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år.

Ett vikariat enligt 5 § övergår till en tillsvidareanställning om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än två år.

⁵ Senaste lydelse 2007:391.

⁶ Tidigare 5 a § upphävd genom 2006:440.

Det som sägs i första och andra styckena gäller inte om arbetstagaren har fyllt 67 år.

6 g §⁷

Arbetsgivaren skall inom tre veckor efter en arbetstagares begäran lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid.

Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid. Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagare som är tidsbegränsat anställd enligt 5 § lämna skriftlig information om alla anställningar som har betydelse för tillämpning av 5 a §. För varje sådan anställning ska anges den tidsbegränsade anställningens form, börjedag och slutdag.

Vid beräkning av anställningstiden skall de särskilda bestämmelserna i 3 § första stycket tillämpas.

Information enligt första stycket ska lämnas inom tre veckor från det att begäran framställs. Vid beräkning av anställningstiden och vilka tidigare anställningar som omfattas av upplysnings-skyldigheten ska de särskilda bestämmelserna i 3 § första stycket tillämpas.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 maj 2016.
 2. För avtal om allmän visstidsanställning eller vikariat som har ingåtts före den 1 maj 2016 gäller äldre bestämmelser i fråga om övergång till tillsvidareanställning.
 3. Vid avgörande av om tidsbegränsade anställningar har följt på varandra enligt 5 a § första stycket 2 och vid beräkning av sammanlagd anställningstid enligt 5 a och 6 g §§ ska även anställningsavtal som ingåtts före den 1 maj 2016 beaktas.

⁷ Senaste lydelse 2006:440.

Remissinstanser som har gett in yttrande

Svea Hovrätt, Stockholms tingsrätt, Kammarrätten i Göteborg, Förvaltningsrätten i Göteborg, Domstolsverket, Migrationsverket, Kommerskollegium, Försvarsmakten, Konkurrensverket, Tillväxtverket, Regelrådet, Arbetsförmedlingen, Arbetsgivarverket, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, Överklagandenämnden för högskolan, Arbetsdomstolen, Diskrimineringsombudsmannen, Arbetsmiljöverket, Svenska ILO-kommittén, Medlingsinstitutet, Uppsala universitet, Lunds universitet, Stockholms universitet, Umeå universitet, Högskolan Väst, Konstfack, Näringslivets Regelnämnd, Sveriges advokatsamfund, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, Tjänstemännens Centralorganisation, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Landsorganisationen i Sverige, Arbetsgivaralliansen, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation, Företagarna, Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer, Kommunala Företagens Samorganisation, Arbetsgivarföreningen KFO, Svensk Scenkonst, Småföretagarnas Riksförbund.

Remissinstanser som har inbjudits men avstått från att yttra sig

Företagarförbundet Fria Företagare.

Övriga som har yttrat sig

Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, Sveriges universitetsläraresförbund, Naturvetarna och Fackförbundet ST.

RÅDETS DIREKTIV 1999/70/EG

av den 28 juni 1999

om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 139.2 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag, och

av följande skäl:

1. Till följd av Amsterdampfördragets ikraftträdande har bestämmelserna i det avtal om socialpolitik, som är fogat till protokollet om socialpolitik till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, införlivats med artiklarna 136–139 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen.
2. Arbetsmarknadens parter får i enlighet med artikel 139.2 i fördraget gemensamt begära att avtalen på gemenskapsnivå skall genomföras genom ett beslut av rådet på förslag av kommissionen.
3. I punkt 7 i gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter föreskrivs bland annat att genomförandet av den inre marknaden skall leda till en förbättring av levnads- och arbetsvillkoren för arbetstagarna inom gemenskapen. Detta skall ske genom tillnärmning av dessa villkor samtidigt som de förbättras; i synnerhet vad gäller andra arbetsformer än tillsvidareanställning, såsom visstidsanställning, deltidsarbete, tillfällig anställning och säsongsarbete.
4. Rådet har inte kunnat fatta beslut om förslaget till direktiv om vissa anställningsförhållanden med avseende på snedvridningar av konkurrensen⁽¹⁾ och inte heller om direktivet om vissa anställningsförhållanden med avseende på arbetsvillkoren⁽²⁾.
5. I slutsatserna från Europeiska rådet i Essen betonas behovet av att vidta åtgärder för att "öka tillväxtens sysselsättningsintensitet, i synnerhet genom en smidigare arbetsorganisation, som svarar både mot arbetstagarnas önskemål och konkurrensens krav."
6. I rådets resolution av den 9 februari 1999 om riktlinjer för sysselsättningen under år 1999 uppmanas arbetsmarknadens parter att på alla lämpliga nivåer förhandla fram avtal som syftar till att modernisera arbetsorganisationen, däribland flexibla arbetsformer, för att göra företagen produktiva och konkurrenskraftiga och för att

uppnå en nödvändig jämvikt mellan flexibilitet och trygghet.

7. Kommissionen har i enlighet med artikel 3.2 i avtalet om socialpolitik samrått med arbetsmarknadens parter om den möjliga inriktningen av en gemenskapsåtgärd om flexibel arbetstid och arbetstagarnas trygghet.
8. Kommissionen fann efter detta samråd att en gemenskapsåtgärd borde vidtas och har på nytt samrått med arbetsmarknadens parter om det planerade förslagets innehåll i enlighet med artikel 3.3 i avtalet.
9. De allmänna branschövergripande organisationerna, dvs. den europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE), Europeiska centrumet för offentliga företag (CEEP) och Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) informerade den 23 mars 1998 i ett gemensamt brev kommissionen om att de önskade inleda det förfarande som föreskrivs i artikel 4 i det nämnda avtalet. I ett gemensamt brev bad de kommissionen om en ytterligare tidsfrist på tre månader. Kommissionen biföll denna begäran och förlängde förhandlingsfristen till och med den 30 mars 1999.
10. De ovannämnda branschorganisationerna ingick den 18 mars 1999 ett ramavtal om visstidsarbete. De överlämnade en gemensam begäran till kommissionen om att ramavtalet skall genomföras enligt beslut av rådet på förslag av kommissionen, i enlighet med artikel 4.2 i avtalet om socialpolitik.
11. I sin resolution av den 6 december 1994 om vissa aspekter på en socialpolitik för Europeiska unionen: Bidrag till ekonomisk och social konvergens i unionens⁽³⁾, uppmanar rådet arbetsmarknadens parter att utnyttja möjligheten att ingå avtal, eftersom de i allmänhet befinner sig närmare den sociala verkligheten och de sociala problemen.
12. I inledningen till ramavtalet om deltidsarbete av den 6 juni 1997 anger de undertecknande parterna att de har för avsikt att undersöka behovet av liknande avtal om andra former av flexibelt arbete.
13. Arbetsmarknadens parter har särskilt velat uppmärksamma visstidsarbetet, samtidigt som de anger att de har för avsikt att utreda behovet av liknande avtal för personal inhyrd från personaluthyrningsföretag.

⁽¹⁾ EGT C 224, 8.9.1990, s. 6 och EGT C 305, 5.12.1990, s. 8.

⁽²⁾ EGT C 224, 8.9.1990, s. 4.

⁽³⁾ EGT C 368, 23.12.1994, s. 6.

14. De undertecknande parterna har velat ingå ett ramavtal om visstidsarbete med allmänna principer och minimikrav för anställningsavtal och anställningsförhållanden i samband med visstidsarbete. De har visat sin vilja att förbättra visstidsarbetets kvalitet genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och genom att ange en ram för att förhindra att visstidsanställning missbrukas genom att flera visstidsanställningar följer på varandra.
15. Ramavtalet genomförs lämpligen genom ett direktiv enligt artikel 249 i fördraget. Direktivet är bindande för medlemsstaterna med avseende på det resultat som skall uppnås, samtidigt som de kan välja form och tillvägagångssätt för genomförandet.
16. Målen för detta direktiv kan, i överensstämmelse med subsidiaritetsprincipen och proportionalitetsprincipen, vilka principer framgår av artikel 5 i fördraget, inte i tillräcklig utsträckning uppnås av medlemsstaterna utan kan uppnås bättre på gemenskapsnivå. Detta direktiv går inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.
17. När det gäller de uttryck som används i ramavtalet utan att särskilt definieras i detta, ger detta direktiv medlemsstaterna möjlighet att definiera uttrycken i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, på samma sätt som är möjligt när det gäller andra direktiv som har antagits på det sociala området och där liknande uttryck används, förutsatt att dessa definitioner respekterar innehållet i ramavtalet.
18. Kommissionen har utarbetat sitt förslag till direktiv i enlighet med sitt meddelande av den 14 december 1993 om genomförandet av protokollet om socialpolitik och sitt meddelande av 20 maj 1998 om att anpassa och främja den sociala dialogen på gemenskapsnivå, med beaktande av de undertecknande parternas representativitet, deras mandat och lagenligheten hos varje klausul i ramavtalet. De undertecknande parterna har en tillräckligt stor sammanlagd representativitet.
19. Kommissionen har informerat Europaparlamentet och Ekonomiska och sociala kommittén genom att översända avtalstexten, åtföljd av kommissionens förslag till direktiv och motiveringen, i enlighet med sitt meddelande om genomförandet av protokollet om socialpolitik.
20. Europaparlamentet antog den 6 maj 1999 en resolution om ramavtalet mellan arbetsmarknadens parter.
21. Genomförandet av ramavtalet bidrar till att nå de mål som anges i artikel 136 i fördraget.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Syftet med detta direktiv är att genomföra det bilagda ramavtalet om visstidsarbete, som den 18 mars 1999 ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna (EFS, UNICE och CEEP).

Artikel 2

Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 10 juli 2001 eller senast vid den tidpunkten försäkra sig om att arbetsmarknadens parter genom avtal har vidtagit alla nödvändiga åtgärder, eftersom medlemsstaterna är skyldiga att vidta alla nödvändiga åtgärder för att när som helst kunna garantera de resultat som åläggs genom detta direktiv. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

Om det är nödvändigt för att ta hänsyn till särskilda svårigheter eller till att genomförandet sker genom kollektivavtal kan medlemsstaterna vid behov och efter samråd med arbetsmarknadens parter förfoga över ytterligare högst ett år. De skall genast underrätta kommissionen om dessa förhållanden.

När en medlemsstat antar de bestämmelser som avses i första stycket, skall dessa innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningarna skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

Artikel 3

Detta direktiv träder i kraft samma dag som det offentliggörs i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*.

Artikel 4

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Luxemburg den 28 juni 1999.

På rådets vägnar

M. NAUMANN

Ordförande

BILAGA

EFS-UNICE-CEEP

Ramavtal om visstidsarbete**Inledning**

Detta ramavtal belyser vilken roll arbetsmarknadens parter kan spela i den europeiska sysselsättningsstrategi som antogs vid det extra toppmötet i Luxemburg 1997. Efter ramavtalet om deltidarbete tas genom detta avtal ytterligare ett steg mot en bättre balans mellan "flexibel arbetstid och arbetstagarnas trygghet".

Avtalets parter fastslår att tillsvidareanställning är och kommer att fortsätta att vara den generella formen av anställningsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. De konstaterar vidare att visstidsanställningar, under vissa omständigheter, svarar mot både arbetsgivares och arbetstagares behov.

I detta avtal fastställs allmänna principer och minimikrav för visstidsarbete. Vid den detaljerade tillämpningen av dessa måste hänsyn tas till specifika nationella, bransch- och säsongförhållanden. Avtalet visar arbetsmarknadsparternas vilja att skapa en övergripande ram för att visstidsanställda skall kunna garanteras likabehandling genom att de skyddas mot diskriminering och för att anställningskontrakt för visstidsanställning skall användas på grunder som godtas av både arbetsgivare och arbetstagare.

Detta avtal gäller alla visstidsanställda, med undantag av personal inhyrd från personaluthyrningsföretag. Parterna har för avsikt att utreda behovet av ett liknande avtal om uthyrning av arbetskraft.

Detta avtal gäller anställningsvillkor för visstidsanställda utan att påverka medlemsstaternas egen beslutanderätt om frågor som gäller lagstadgad social trygghet. I detta sammanhang kan arbetsmarknadens parter konstatera att man i Dublinförklaringen om sysselsättningen, som gjordes vid Europeiska rådets möte i Dublin 1996, bland annat betonade att de sociala skyddssystemen måste göras mer sysselsättningsvänliga genom utvecklande av sociala skyddssystem som kan anpassas till nya arbetsmönster och erbjuda dem som är verksamma inom sådant arbete ett lämpligt socialt skydd. Avtalsparterna vidhåller den uppfattning som uttrycktes i avtalet om deltidarbete från 1997 att medlemsstaterna utan dröjsmål bör genomföra det som föreskrivs i denna förklaring.

Vidare fastslås att nytänkande behövs i fråga om de sociala trygghetssystemen för förvärvsarbetande, så att dessa skall anpassas till dagens situation och i synnerhet så att man ser till att rättigheter kan överföras.

EFS, UNICE och CEEP uppmanar kommissionen att lägga fram detta ramavtal för rådet, för att rådet skall kunna ett beslut som gör dessa villkor bindande i de medlemsstater som undertecknat det avtal om socialpolitik som fogats till Protokollat om socialpolitik (nr 14) som fogats till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen.

Avtalets parter anmodar kommissionen att i sitt förslag till genomförande av avtalet begära att medlemsstaterna inom två år efter beslutets antagande antar de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta rådsbeslut eller säkerställer (!) att arbetsmarknadens parter genom avtal inrättar nödvändiga bestämmelser inom samma tidsperiod. Efter samråd med arbetsmarknadens parter, kan medlemsstater vid behov, för att kunna beakta särskilda problem eller för att kunna genomföra avtalet genom kollektivavtal, få denna tidsfrist förlängd med högst ett år.

Avtalets parter uppmanar medlemsstaterna att samråda med arbetsmarknadens parter innan de tar initiativ till ny lagstiftning eller andra författningar i syfte att efterfölja vad som föreskrivs i detta avtal.

Utän att inskränka på nationella domstolars och EG-domstolens roll begär parterna i detta avtal att varje ärende som rör tolkningen av detta avtal på europeisk nivå i första hand ska hänskjutas av kommissionen till dem för yttrande.

Allmänna överväganden

1. Med beaktande av det avtal om socialpolitik som är fogat till det sociala protokollet (nr 14) till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artiklarna 3.4 och 4.2 i detta, och av följande skäl:
2. I artikel 4.2 i Avtalet om socialpolitik fastställs att avtal som ingås på gemenskapsnivå kan genomföras på gemensam begäran av de undertecknande parterna genom rådsbeslut på förslag av kommissionen.

(!) I enlighet med artikel 2.4 i Avtalet om socialpolitik som fogats till Protokollat (nr 14) om socialpolitik som fogats till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen.

3. I det andra samrådsdokumentet om flexibel arbetstid och arbetstagarnas trygghet meddelade kommissionen sin avsikt att lägga fram ett förslag till rättsligt bindande gemenskapsbestämmelser.
4. I sitt yttrande över förslaget till direktiv om deltidarbete uppmanade Europaparlamentet kommissionen att omgående lägga fram förslag till direktiv om andra flexibla arbetsformer, som visstidsarbete och uthyrning av arbetskraft.
5. Europeiska rådet uppmanade i sina slutsatser från det extra toppmötet i Luxemburg om sysselsättningen arbetsmarknadens parter att förhandla fram avtal i syfte att "modernisera arbetsorganisationen, bland annat flexibla arbetsformer, för att göra företagen produktiva och konkurrenskraftiga och för att uppnå den nödvändiga jämvikten mellan flexibilitet och trygghet".
6. Tillsviareanställning är det generella anställningsförhållandet och förbättrar arbetstagarnas livskvalitet och ökar prestationer i arbetet.
7. Tillämpningen av visstidsanställning på objektiva grunder är ett sätt att förhindra att denna anställningsform missbrukas.
8. Visstidsanställningskontrakt är en kännetecknande anställningsform inom vissa branscher, yrken och verksamheter som kan passa både arbetsgivare och arbetstagare.
9. Mer än hälften av Europeiska unionens visstidsanställda är kvinnor. Detta avtal kan därför bidra till att öka jämställdheten mellan kvinnor och män.
10. Enligt detta avtal hänskjuts till medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att ombesörja tillämpningen av avtalets allmänna principer, minimikrav och bestämmelser, så att hänsyn kan tas till varje medlemsstats specifika situation och till förhållanden inom enskilda sektorer och yrken, däribland säsongsbetonat arbete.
11. Detta avtal tar hänsyn till behovet av att förbättra villkoren för socialpolitiken, öka gemenskapens ekonomiska konkurrenskraft och undvika sådana finansiella, administrativa eller rättsliga förpliktelser som kan motverka tillkomst och utveckling av små och medelstora företag.
12. Arbetsmarknadens parter är bäst lämpade att finna lösningar som tillfredsställer både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov. De skall därför ges en framträdande roll i genomförandet och tillämpningen av detta avtal.

HÄRIGENOM AVTALAS FÖLJANDE.

Syfte (klausul 1)

Syftet med detta ramavtal är

- a) att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas, och
- b) upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden.

Räckvidd (klausul 2)

1. Detta avtal gäller visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande, enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat.
2. Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter kan besluta att detta avtal inte skall gälla
 - a) inledande yrkesutbildning och lärlingsutbildning, eller
 - b) anställningskontrakt eller anställningsförhållanden som har ingåtts inom ramen för särskild offentlig eller offentligt finansierad utbildning, integrering och program för yrkesomskolning.

Definitioner (klausul 3)

I detta avtal avses med

1. *visstidställd*: en person som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som ingåtts direkt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare och vars längd fastställts på grundval av objektiva kriterier som att det gäller fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse.
2. *jämförbar tillsvidareanställd*: en arbetstagare med ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som gäller tills vidare och som på samma arbetsplats utför samma arbete eller ett liknande arbete, med vederbörlig hänsyn tagen till kvalifikationer/yrkeskunskande.

Om ingen jämförbar tillsvidareanställd finns på samma arbetsplats, skall jämförelsen göras med hänvisning till tillämpliga kollektivavtal och om tillämpliga kollektivavtal saknas, enligt lagar, kollektivavtal eller praxis i landet i fråga.

Principen om icke-diskriminering (klausul 4)

1. När det gäller anställningsvillkor, skall visstidsanställda inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder.
2. I förekommande fall skall proportionalitetsprincipen (*pro rata temporis*-principen) tillämpas.
3. Tillämpningsföreskrifterna för denna klausul skall fastställas av medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller av arbetsmarknadens parter, med beaktande av gemenskapslagstiftningen, nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis.
4. Den anställningstid som behövs för att kvalificera för särskilda anställningsvillkor skall vara densamma för visstidsanställda arbetstagare som för fast anställda arbetstagare utom där olika längd på denna kvalifikationstid är motiverad på objektiva grunder.

Bestämmelser för att förhindra missbruk (klausul 5)

1. För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så skall medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, införa en eller fler av följande åtgärder:
 - 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.
2. Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter, där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar
 - a) skall betraktas som "på varandra följande",
 - b) skall betraktas som tillsvidareanställningar.

Information om anställningstillfällen (klausul 6)

1. Arbetsgivare skall informera visstidsanställda om lediga tjänster som uppstår i företaget eller på arbetsplatsen, för att garantera att dessa arbetstagare har samma möjlighet som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning. Sådan information kan tillkännages genom ett allmänt anslag på lämplig plats i företaget eller på arbetsplatsen.
2. Arbetsgivare bör i möjligaste mån underlätta för visstidsanställda att få tillgång till lämplig fortbildning för att öka deras yrkeskunskande, deras karriärmöjligheter och deras möjligheter till yrkesrörlighet.

Information och samråd (klausul 7)

1. Visstidsanställda skall tas med vid beräkningen av om det finns så många anställda att sådana arbetstagarorgan som avses i nationell lagstiftning och gemenskapslagstiftning kan bildas på företaget i enlighet med nationella bestämmelser.
2. Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter skall fastställa hur klausul 7.1 skall tillämpas, i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis och med beaktande av klausul 4.1.
3. Arbetsgivare bör i möjligaste mån ta i beaktande att lämna relevant information till de befintliga arbetstagarorganisationerna om visstidsarbete i företaget.

Genomförandebestämmelser (klausul 8)

1. Medlemsstater och/eller arbetsmarknadens parter kan bibehålla eller införa för arbetstagarerna mer förmånliga bestämmelser än vad som anges i detta avtal.
2. Detta avtal skall inte påverka mer specifika gemenskapsbestämmelser, och särskilt inte gemenskapsbestämmelser som rör lika behandling av, eller lika möjligheter för, kvinnor och män.
3. Genomförandet av detta avtal skall inte utgöra en skälig grund för att minska den allmänna skyddsnivån för de arbetstagare som omfattas av avtalet.
4. Detta avtal påverkar inte arbetsmarknadsparternas rätt att på lämplig nivå, även på europeisk nivå, sluta avtal som anpassar och/eller kompletterar bestämmelserna i detta avtal på ett sätt som innebär att hänsyn tas till berörda arbetsmarknadsparters särskilda behov.

5. Förebyggande och lösande av tvister och klagomål som uppstår vid tillämpning av detta avtal skall ske i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis.
6. De undertecknande parterna skall se över detta avtal fem år efter datumet för rådets beslut, om en av avtalsparterna begär detta.

Fritz VERZETNITSCH
Ordförande EFS

Emilio GABAGLIO
Generalsekreterare EFS

Georges JACOBS
Ordförande UNICE

Dirk F. HUDIG
Generalsekreterare UNICE

Antonio CASTELLANO CUYANET
Ordförande CEEP

Jytte FREDENSBORG
Generalsekreterare CEEP

18 mars 1999
