

Regeringens proposition

2005/06:185

Förstärkning och förenkling – ändringar i
anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen

Prop.
2005/06:185

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 22 mars 2006

Mona Sahlin

Hans Karlsson
(Näringsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås ändringar i lagen (1982:80) om anställningskydd och föräldraledighetslagen (1995:584).

Anställningsskyddslagen

I den del som avser anställningsskyddslagen föreslås att avtal om tidsbegränsad anställning skall få träffas för fri visstidsanställning. Avtal om tidsbegränsad anställning får därutöver, på samma sätt som i dag, träffas för vikariat och när arbetstagaren har fyllt 67 år. Även avtal om provanställning får träffas på samma sätt som i dag.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos samma arbetsgivare i fri visstidsanställning i sammanlagt mer än 14 månader, föreslås att anställningen övergår till en tillsvidareanställning. Även tid i provanställning skall räknas in vid beräkningen.

En arbetstagare skall även fortsättningsvis ha företrädesrätt till återanställning. Dock föreslås att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning skall vara sammanlagt mer än sex månaders anställning under de senaste två åren. Företrädesrätten skall gälla alla anställningar.

Det föreslås ändringar och förtydliganden i arbetsgivares skyldighet att lämna skriftlig information till arbetstagare om anställningsvillkor och det införs skyldighet för arbetsgivare att i vissa fall informera om lediga anställningar.

Slutligen föreslås att uppsägningstiden för en föräldraledig arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist skall börja löpa i första hand när arbetstagaren återupptar arbetet.

Ändringarna avseende arbetsgivares skyldighet att lämna skriftlig information till arbetstagare om anställningsvillkor och skyldigheten att i

vissa fall informera om lediga anställningar innebär att 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 (upplysningsdirektivet) och rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (visstidsdirektivet) genomförs på ett tydligare sätt i lagstiftningen.

Flertalet av ändringarna som rör arbetsgivares informationsskyldighet samt förslaget om uppskjuten uppsägningstid för föräldralediga arbetstagare föreslås träda i kraft den 1 juli 2006. Övriga ändringar föreslås träda i kraft den 1 juli 2007.

Föräldraledighetslagen

I fråga om föräldraledighetslagen (1995:584) föreslås följande.

En ny regel om förbud mot missgynnande av arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet införs. Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten. En ny bevisregel införs. I en tvist som rör förbudet mot missgynnande får Jämställdhetsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande vid Arbetsdomstolen. Lagens regler om kvalifikationstid för rätt till ledighet upphör att gälla.

Ändringarna innebär att Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (likabehandlingsdirektivet) fullt ut genomförs i svensk rätt.

Ändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2006.

1	Förslag till riksdagsbeslut.....	5
2	Lagtext.....	6
2.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	6
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	11
2.3	Förslag till lag om ändring i lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt.....	17
2.4	Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584).....	18
3	Ärendet och dess beredning.....	23
4	Gällande rätt.....	24
4.1	Upplysningsdirektivet.....	24
4.2	Visstidsdirektivet.....	26
4.3	Anställningsskyddslagen.....	26
4.4	Föräldraledighetslagen m.m.....	31
5	Nya regler i anställningsskyddslagen.....	38
5.1	Behovet av nya regler om tidsbegränsad anställning.....	38
5.2	Nya regler om tidsbegränsad anställning.....	40
5.3	Förstärkt företrädesrätt.....	53
5.4	Utökad informationsskyldighet.....	60
5.5	Följdändring i lagen om totalförsvarsplikt.....	70
5.6	Utvärdering.....	70
6	En förstärkt rätt till föräldraledighet.....	71
6.1	Behovet av åtgärder.....	71
6.2	Ett förbud mot missgynnande behandling.....	76
6.2.1	Gravida och föräldralediga bör behandlas lika.....	76
6.2.2	Ett effektivt skydd.....	76
6.2.3	Ett förbud mot missgynnande.....	80
6.2.4	Undantag från förbudet.....	86
6.2.5	Bevisfrågor.....	90
6.2.6	Ogiltigförklaring.....	92
6.3	Talerätt för fackliga organisationer och Jämställdhetsombudsmannen.....	94
6.4	Kvalifikationstiden avskaffas.....	96
6.6	Uppsägningstiden för föräldralediga.....	99
6.7	Utvärdering.....	105
7	Ikraftträdande och övergångsbestämmelser.....	105
7.1	Anställningsskyddslagen.....	105
7.2	Föräldraledighetslagen.....	107
8	Konsekvenser.....	108
8.1	Anställningsskyddslagen.....	108
8.1.1	Bestämmelserna om tidsbegränsad anställning.....	108

8.1.2	Bestämmelserna om arbetsgivares informationsskyldighet	110
8.2	Föräldraledighetslagen	112
9	Författningskommentar	116
9.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	116
9.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	118
9.3	Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt	121
9.4	Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)	121
Bilaga 1	Sammanfattning av promemorian Hållfast arbetsrätt - för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56) i de delar som berör tidsbegränsade anställningar och skydd för föräldralediga arbetstagare	128
Bilaga 2	Lagförslagen i Ds 2002:56 i de delar som berör tidsbegränsat anställda och skydd för föräldralediga arbetstagare	130
Bilaga 3	Förteckning över remissinstanser (Ds 2002:56)	145
Bilaga 4	Sammanfattning av promemorian Förstärkning och förenkling, ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen (Ds 2005:15)	146
Bilaga 5	Lagförslagen i Ds 2005:15	148
Bilaga 6	Förteckning över remissinstanser (Ds 2005:15)	158
Bilaga 7	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	160
Bilaga 8	Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP	167
Bilaga 9	Sammanfattning av promemorian Arbetsgivares informationsskyldighet – ändringar i anställningsskyddslagen (Ds 2005:27)	173
Bilaga 10	Lagförslaget i Ds 2005:27	174
Bilaga 11	Förteckning över remissinstanser (Ds 2005:27)	177
Bilaga 12	Lagrådsremissens lagförslag	178
Bilaga 13	Lagrådets yttrande	195
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 22 mars 2006	196

1 Förslag till riksdagsbeslut

Prop. 2005/06:185

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
3. lag om ändring i lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt,
4. lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584).

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

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

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd¹

dels att 6 a § skall upphöra att gälla,

dels att 2, 11 och 41 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas fyra nya paragrafer, 6 c–6 f §§, 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 upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5, 5 a, 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 a och 6 b §§ 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 skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av

– 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 verksamheter³, eller

¹ Senaste lydelse av 6 a § 1993:1496.

² Senaste lydelse 1996:1424.

³ EGT L 61, 5.3.1977, s. 26 (Celex 377L0187).

– 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 anställningsförhållandet⁴,

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.

6 c §

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.

2. En kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel.

3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt

a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra,

c) vid provanställning: prövotidens längd.

4. Begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall

⁴ EGT L 288, 18.10.1991, s. 32 (Celex 391L0533).

betalas ut.

5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.

6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

De uppgifter som avses i andra stycket 3 a, 3 b i fråga om förutsättningarna för anställningens upphörande, 4 och 5 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

6 d §

I fråga om arbetstagare som stationeras utomlands skall arbetsgivaren, om stationeringen avses pågå längre tid än en månad, före avresan lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 6 c §, om det inte redan har skett.

Arbetsgivaren skall före avresan även lämna skriftlig information till arbetstagaren om åtminstone

*1. anställningstiden utomlands,
2. den valuta i vilken lönen skall betalas,*

3. i förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen,

4. i förekommande fall, villkoren för hemresa, samt

5. i förekommande fall, de villkor som blir tillämpliga enligt 8 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

De uppgifter som avses i 2 och 3 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

6 e §

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller

genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren informerat om, eller skulle ha informerat om, skall arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen inom en månad.

6 f §

Arbetsgivaren skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning skall informationen lämnas direkt till arbetstagaren.

11 §⁵

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad. Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller, enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker, när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete.

⁵ Senaste lydelse 1996:1424.

Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång.

Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång. *Avser arbetstagarens yrkande brott mot 6 f § räknas tidsfristen från den dag då någon anställdes på den lediga anställningen.*

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2006.

2. För anställningsavtal som ingåtts före den 1 juli 2006 skall bestämmelserna i den upphävda 6 a § tillämpas i stället för bestämmelserna i 6 c–e §§.

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

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd¹

dels att 5 a § skall upphöra att gälla,

dels att 2, 4, 5, 6 c, 15, 25 och 25 a §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas en ny paragraf, 6 g §, av följande lydelse.

Lydelse enligt lagförslag 2.1

Föreslagen lydelse

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 upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5, 5 a, 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

– 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 verksamheter², eller

¹ Senaste lydelse av 5 a § 1996:1424.

² EGT L 61, 5.3.1977, s. 26 (Celex 377L0187).

– 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 anställningsförhållandet³,

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.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 §⁴

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5, 5 a och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet skall 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 lagen (1962:381) om allmän försäkring.

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 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 *i följande fall*:

1. *Avtal för viss tid, viss säsong*

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. *för fri visstidsanställning,*

³ EGT L 288, 18.10.1991, s. 32 (Celex 391L0533).

⁴ Senaste lydelse 2002:195.

⁵ Senaste lydelse 2001:298.

eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.

4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som skall pågå mer än tre månader.

5. Avtal för viss tid, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

2. för vikariat, och

3. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i fri visstidsanställning eller provanställning enligt 6 § i sammanlagt mer än 14 månader, eller som vikarie i sammanlagt mer än tre år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Lydelse enligt lagförslag 2.1

Föreslagen lydelse

6 c §

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.

2. En kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel.

3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt

a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,

c) vid provanställning: provtidens längd.

4. Begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.

5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.

6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

De uppgifter som avses i andra stycket 3 a, 3 b i fråga om förutsättningarna för anställningens upphörande, 4 och 5 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 g §

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

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

15 §⁶

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 eller 5 a § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än *tolv* månader under de senaste *tre* åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsonganställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit anställd för viss säsong hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsonganställning vid den nya säsongens början, skall arbets-

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än *sex* månader under de senaste *två* åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

⁶ Senaste lydelse 1996:1424.

givaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

25 §⁷

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 eller 5 a § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än *tolv* månader under de senaste *tre* åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsonganställning för en tidigare säsonganställd arbetstagare, *sex* månader under de senaste *två* åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt till återanställning, om en återanställning skulle strida mot 5 § första stycket 3 eller 5 a §.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsonganställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än *sex* månader under de senaste *två* åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Har under den tidsperioden företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

⁷ Senaste lydelse 1996:1424.

en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

25 a §⁸

En deltidsanställd arbetstagarare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots 25 § företrädesrätt till sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.

Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt 7 § andra stycket.

En arbetstagarare kan inte göra gällande sin företrädesrätt, om anställningen skulle strida mot 5 § första stycket 3 eller 5 a §.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.
 2. För anställningsavtal som ingåtts före den 1 juli 2007 gäller 2, 4, 5, 5 a, 6 c, 15, 25 och 25 a §§ i den äldre lydelsen.
 3. Vid beräkning av anställningstid som vikarie enligt 5 § andra stycket skall även anställningstid som vikarie före den 1 juli 2007 beaktas.
 4. Vid beräkning av anställningstid enligt 15 och 25 §§ skall även anställningstid före den 1 juli 2007 beaktas.

⁸ Senaste lydelse 1996:1424.

2.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt

Härigenom föreskrivs att 9 kap. 2 § lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt skall upphöra att gälla den 30 juni 2007.

2.4 Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

Härigenom föreskrivs i fråga om föräldraledighetslagen (1995:584)
dels att 9 § skall upphöra att gälla,
dels att rubriken närmast före 9 § skall utgå,
dels att 1–3, 5–7, 16 och 17 §§ samt rubrikerna närmast före 1 och 16 §§ skall ha följande lydelse,
dels att det i lagen skall införas två nya paragrafer, 24 och 25 §§, samt närmast före 24 och 25 §§ nya rubriker av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Arbetstagare som omfattas av lagen

Vilka som omfattas av lagen

1 §

En arbetstagare har som förälder rätt att vara ledig från sin anställning enligt denna lag.

Samma rätt har också en arbetstagare som

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,
2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,
3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder.

Bestämmelser om förbud mot missgynnande behandling av arbets sökande och arbetstagare finns i 16 §.

2 §

Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet får det dock göras avvikelser från lagen i fråga om

- anmälan om ledighet (13 §),
- tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (15 § andra stycket),
- den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (15 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i andra stycket får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om

- ledighetens förläggning (11 och 12 §§),
- skyddet för anställnings- förmånerna (17 §).
- förbudet mot missgynnande behandling (16 §).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

3 §¹

Det finns följande fem former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:

1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse och för amning (mammaledighet, 4 §).

2. Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning, 5 §).

3. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel medan föräldern har tre fjärdedels, halv, en fjärdedels respektive en åttondels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning, 6 §).

4. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).

5. Ledighet för en arbetstagares tillfälliga vård av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m., 8 §).

För mammaledighet och ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. fordras inte att arbetstagaren skall ha varit anställd hos arbetsgivaren en viss tid (kvalifikations-tid). För övriga former av föräldraledighet krävs kvalifikations-tid enligt 9 §.

Särskilda bestämmelser om ledighet och omplacering för kvinnliga arbetstagare som väntar barn, nyligen fött barn eller som ammar finns i 18–21 §§.

5 §²

En förälder har rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte.

En förälder har därutöver rätt till hel ledighet medan föräldern får hel föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring.

För en arbetstagare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det skall tiden 18 månader i stället räknas från den tidpunkt då arbetstagaren fått barnet i sin vård. Är det fråga om adoption av arbetstagarens makes barn eller av eget barn, har arbetstagaren inte rätt till ledighet utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade ägt rum. Rätten till ledighet för adoptivföräldrar upphör när barnet fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret.

¹ Senaste lydelse 2001:144.

² Ändringen innebär att fjärde stycket upphävs.

6 §³

Under den tid då en förälder får tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring har föräldern rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel.

*Kvalifikationstid i anställningen
krävs enligt 9 §.*

7 §⁴

En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av ett barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre än så men ännu inte har avslutat sitt första skolår.

*Kvalifikationstid i anställningen
krävs enligt 9 §.*

Anställningsskydd

**Förbud mot missgynnande
behandling**

16 §

En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,

2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,

3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,

4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,

5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,

6. leder och fördelar arbetet, eller

7. säger upp, avskedar, per-

³ Senaste lydelse 2001:143. Ändringen innebär att andra stycket upphävs.

⁴ Senaste lydelse 2001:143. Ändringen innebär att andra stycket upphävs.

mitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

17 §

En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att bara av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller

2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

Bevisbörda

24 §

Om en arbets sökande eller en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet, är det arbetsgivaren som skall visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten.

Rätt att föra talan

25 §

I en tvist enligt 16 eller 17 § får Jämställdhetsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare eller arbets sökande. Talan förs vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371)

om rättegången i arbetstvister, får dock Jämställdhetsombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.

Talan som förs av Jämställdhetsombudsmannen behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren eller den arbetsökande. Det som enligt lagen om rättegången i arbetstvister gäller i fråga om den enskildes ställning i rättegången skall tillämpas också när ombudsmannen för talan.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2006.

3 Ärendet och dess beredning

Promemorian Hållfast arbetsliv – för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56)

Regeringen uppdrog i beslut den 13 juli 2000 och den 4 oktober 2001 åt Arbetslivsinstitutet att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen så att den uppfyller kraven på trygghet och inflytande för de anställda inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad (dnr. N2000/2486/ARM (delvis) samt N2001/4141/ARM (delvis) och N2001/6439/ARM).

Arbetslivsinstitutets förslag presenterades den 31 oktober 2002 i promemorian *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* (Ds 2002:56). I promemorian lämnades lagförslag bl.a. i fråga om tidsbegränsade anställningar, lojalitet och samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och skyddet för föräldralediga arbetstagare. En sammanfattning av förslagen i de delar som rör tidsbegränsade anställningar och skyddet för föräldralediga arbetstagare finns i *bilaga 1* och lagförslagen utgör *bilaga 2*.

Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 3*. En remissammanställning finns tillgänglig i Näringsdepartementet (dnr N2002/10662/ARM).

Promemorian Förstärkning och förenkling, ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen (Ds 2005:15)

En arbetsgrupp inom Näringsdepartementet har i promemorian *Förstärkning och förenkling, ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen* (Ds 2005:15) bearbetat de förslag avseende tidsbegränsade anställningar och skydd för föräldralediga arbetstagare som Arbetslivsinstitutet lämnade i 2002 års promemoria.

En sammanfattning av förslagen i promemorian finns i *bilaga 4*. Lagförslagen utgör *bilaga 5*.

Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 6*. En remissammanställning finns tillgänglig i Näringsdepartementet (dnr N2005/4590/ARM).

Promemorian Arbetsgivares informationsskyldighet – ändringar i anställningsskyddslagen (Ds 2005:27)

Inom Näringsdepartementet har under 2005 upprättats en promemoria, *Arbetsgivares informationsskyldighet – ändringar i anställningsskyddslagen* (Ds 2005:27). I promemorian lämnas förslag till hur anställningsskyddslagens bestämmelser om arbetsgivares informationsskyldighet om anställningsvillkor kan förtydligas. Förslaget förtydligar genomförandet av 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. Den svenska versionen

av direktivet finns i *bilaga 7*. Dessutom föreslås en ny bestämmelse som medför skyldighet för arbetsgivare att informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar. Genom ändringen förtydligas genomförandet av direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP. Den svenska versionen av direktivet finns i *bilaga 8*.

En sammanfattning av förslagen i promemorian finns i *bilaga 9*. Lagförslagen utgör *bilaga 10*.

Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 11*. En remissammanställning finns tillgänglig i Näringsdepartementet (dnr N2005/6166/ARM).

Övrigt

Förslagen i lagrådsremissen bygger på en överenskommelse mellan den socialdemokratiska regeringen, Vänsterpartiet och Miljöpartiet de Gröna.

Lagrådet

Regeringen beslutade den 24 februari 2006 att inhämta Lagrådets yttrande över de förslag som finns i *bilaga 12*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 13*. Regeringen har i huvudsak följt Lagrådets förslag. Synpunkterna behandlas i avsnitt 6.2.5 och i författningskommentaren. I förhållande till lagrådsremissens förslag har också vissa ändringar av redaktionell karaktär gjorts.

4 Gällande rätt

4.1 Upplysningsdirektivet

Den 14 oktober 1991 antog rådet direktiv 91/533/EEG om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (upplysningsdirektivet).

I direktivets inledande överväganden anges att direktivets föreskrifter syftar till att ge arbetstagare bättre skydd mot kränkning av deras rättigheter och skapa större öppenhet på arbetsmarknaden. De olika medlemsstaternas lagstiftning på området uppvisar väsentliga skillnader på så grundläggande punkter som arbetsgivarens skyldighet att skriftligen underrätta arbetstagare om huvudvillkoren för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Det anges därför att det är nödvändigt att på gemenskapsnivå fastslå det generella kravet att varje arbetstagare skall förses med en handling som ger besked om de väsentligaste punkterna i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

Bestämmelser om arbetsgivares skyldighet att lämna information

I direktivets artikel 2 anges följande. En arbetsgivare är enligt artikelns första punkt skyldig att underrätta varje arbetstagare som omfattas av

direktivet om de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Informationen skall enligt andra punkten omfatta åtminstone följande:

- a) Parternas identitet.
 - b) Arbetsplatsen. Om det inte finns någon fast eller huvudsaklig arbetsplats, skall det anges att arbetstagaren skall utföra arbete på olika platser, och dessutom skall företagets säte eller, när så är lämpligt, arbetsgivarens hemvist anges.
 - c) i) Den befattning, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser.
ii) En kort specifikation eller beskrivning av arbetet.
 - d) Den dag då anställningsavtalet eller anställningsförhållandet börjar gälla.
 - e) Vid tidsbegränsade anställningsavtal eller anställningsförhållanden: den förväntade varaktigheten.
 - f) Längden på den betalda semester som arbetstagaren har rätt till eller, när denna inte kan anges vid den tidpunkt upplysningarna lämnas, vilka regler som gäller för rätten till och längden på sådan semester.
 - g) Längden på de uppsägningstider som arbetsgivare och arbetstagare måste iakttä om de vill att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet skall upphöra, eller när dessa inte kan anges vid den tidpunkt då upplysningarna lämnas, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiderna.
 - h) Begynnelselön och andra avlöningsförmåner som arbetstagaren har rätt till samt hur ofta utbetalning skall ske.
 - i) Längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
 - j) I förekommande fall även
 - i) de kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor, och
 - ii) vid kollektivavtal slutna av speciella gemensamma organ utanför företaget, namnet på det behöriga organ med vilket kollektivavtal slutits.
- De uppgifter som avses i punkterna f–i får i lämpliga fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Bestämmelser om ytterligare information till utstationerade arbetstagare

I direktivets artikel 4.1 anges följande. Om en arbetstagare skall utföra sitt arbete i ett annat land eller i andra länder än den medlemsstat vars lagstiftning eller praxis gäller för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, skall ett skriftligt anställningsavtal, anställningsbesked eller annan motsvarande handling vara arbetstagaren till handa före avresan, och utöver information enligt artikel 2, åtminstone innehålla följande ytterligare upplysningar:

- a) Anställningstiden utomlands.
- b) Den valuta i vilken lönen betalas.
- c) I förekommande fall, de kontantersättningar och de naturaförmåner som följer av utlandsstationeringen.
- d) I förekommande fall, villkoren för arbetstagarens hemresa.

De upplysningar som skall lämnas enligt b) och c) får i förekommande fall lämnas i form av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. Informationsskyldigheten gäller

inte om anställningstiden, utanför det land vars lagstiftning eller praxis gäller för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, är högst en månad.

Prop. 2005/06:185

4.2 Visstidsdirektivet

Den 28 juni 1999 antog rådet direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (visstidsdirektivet). Direktivet har till syfte att genomföra det ramavtal om visstidsarbete som ingåtts mellan arbetsmarknadens parter på europainivå.

Av klausul 1 i ramavtalet om visstidsarbete framgår att syftet med avtalet är att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden. När det gäller anställningsvillkor, skall visstidsanställda enligt klausul 4.1 inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder. Tillämpningsföreskrifter för klausulen skall fastställas av medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller av arbetsmarknadens parter, med beaktande av gemenskapslagstiftning, nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis.

För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden anges i klausul 5.1 att medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, skall införa en eller flera 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.

Ramavtalet innehåller också en regel om att arbetsgivare skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om anställningstillfällen. I klausul 6.1 i ramavtalet anges att 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.

4.3 Anställningsskyddslagen

Bestämmelser om tidsbegränsad anställning

Enligt 4 § anställningsskyddslagen är huvudregeln att anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får emellertid enligt 5 och 5 a §§ träffas i följande fall.

1. För viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

2. För viss tid som avser vikariat, praktikarbete, eller feriearbete.

3. För viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.

4. För tiden till dess arbetstagaren skall börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som skall pågå i mer än tre månader.

5. För viss tid, när en arbetstagare har fyllt 67 år.

6. Vid överenskommen visstidsanställning, dvs. för en och samma arbetstagare enligt huvudregeln sammanlagt högst tolv månader under tre år. Samma arbetsgivare får ha högst fem sådana arbetstagare anställda vid en och samma tidpunkt.

Därtill är det enligt 6 § möjligt att träffa avtal om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.

För vissa former av tidsbegränsad anställning (5 § första stycket 1 och 5) finns ingen begränsning i tid hur länge anställningen får pågå. I andra fall är det ett villkor att den tidsbegränsade anställningen endast pågår under viss tid. Sådana tidsbestämningar kan följa indirekt såsom vid ferieanställning eller anställning för praktik (5 § första stycket 2). Hit kan också räknas anställning före sådan tjänstgöring enligt lagen om totalförsvarsplikt som skall pågå mer än tre månader (5 § första stycket 4). I andra fall rör det sig om uttryckligen angivna frister såsom vid anställning för tillfälliga arbetsanhopningar vilken kan pågå högst sex månader under en tvåårsperiod (5 § första stycket 3), för vikariat som kan pågå högst tre år under en femårsperiod innan det automatiskt övergår i en tillsvidareanställning (5 § andra stycket) eller för överenskommen visstidsanställning som i huvudsak kan pågå högst tolv månader under en treårsperiod (5 a §).

För vikariat finns härutöver krav att det i princip skall finnas anknytning till en ledig befattningshavare eller en ledig tjänst. I normalfallet skall det framgå vem vikarien ersätter. I praxis har detta krav mjukats upp så att det är möjligt med vikariat under semestrar, under en inskolningsperiod medan den ordinarie befattningshavaren ännu är i tjänst osv. (se t.ex. AD 1978 nr 17). Det krävs dock att vikariatsanställningar hos en arbetsgivare vid en helhetssyn speglar den verkliga personalsituationen och grundar sig på ordinarie tjänsteinnehavares ledigheter (AD 1985 nr 130).

Det finns utöver de tidsbegränsade anställningarna i 5 och 5 a §§ möjlighet till tidsbegränsad provanställning under högst sex månader enligt 6 § anställningsskyddslagen. Provanställning kan avbrytas när som helst under prøvotiden.

Utöver de ovan redovisade fallen är det enligt 2 § tillåtet att genom kollektivavtal avtala om tidsbegränsad anställning även i andra fall. Om ett sådant kollektivavtal 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.

Om det i en lag eller förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter om tidsbegränsade anställningar gäller dessa (2 §). I t.ex. högskoleförordningen (1993:100) finns särskilda bestäm-

melser om tidsbegränsade anställningar som avviker från anställningsskyddslagen.

Om ett avtal om tidsbegränsad anställning träffas i strid mot anställningsskyddslagens bestämmelser, kan en arbetstagare få domstols förklaring att avtalet skall gälla tills vidare (4 och 36 §§). En tidsbegränsad anställning som vikarie övergår enligt 5 § andra stycket till en tillsvidareanställning om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren. Även en provanställning som inte avbryts senast vid provotidens utgång övergår till en tillsvidareanställning (6 § andra stycket).

En arbetsgivare som bryter mot anställningsskyddslagens regler är därtill enligt 38 § skyldig att betala lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till, samt att ersätta skada som uppkommer. Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har förklarat att en tidsbegränsad anställning skall gälla tills vidare, skall anställningsförhållandet enligt 39 § anses som upplöst. Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren.

Bestämmelser om företrädesrätt till återanställning

När en anställning upphör på grund av arbetsbrist har en tillsvidareanställd arbetstagare enligt 25–27 §§ anställningsskyddslagen under vissa förutsättningar företrädesrätt till återanställning. Bland annat skall arbetstagaren ha varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren och ha tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Konstruktionen infördes i 1974 års anställningsskyddslag bl.a. för att förhindra att anställningsskyddet kringgås vid arbetsbristuppsägningar. Motsvarande regler infördes vid samma tidpunkt även för vissa tidsbegränsat anställda. Vid sidan av att arbetsbrist skall vara skälet till att anställningen upphör krävs för en tidsbegränsat anställd arbetstagare att anställningen varat mer än tolv månader under de senaste tre åren eller för säsonganställda, att de varit anställda mer än sex månader under de senaste två åren. Om arbetstagaren inte får fortsatt anställning av skäl som är hänförliga till arbetstagaren personligen, föreligger inte företrädesrätt till återanställning. När det gäller kvalifikations-tid skall i vissa fall även tid i anställning hos annan arbetsgivare beaktas enligt 3 §.

För tidsbegränsat anställda gäller vidare enligt 15–17 §§ att en arbetstagare har rätt till ett skriftligt besked om att han eller hon inte kommer att få fortsatt anställning, minst en månad före anställningstidens utgång. Av beskedet skall framgå om företrädesrätt föreligger, samt vad som krävs för att företrädesrätten skall kunna göras gällande. Sedan det nämnda beskedet lämnats har en arbetstagare enligt 17 § rätt till skälig ledighet för att söka nytt arbete. När rätt till besked enligt 15 § föreligger, skall en arbetsgivare enligt 30 a § varsla den lokala arbetstagarorganisationen. Arbetstagaren och hans eller hennes organisation har enligt samma bestämmelse rätt till överläggning med arbetsgivaren angående beskedet. En tillämpning av nu nämnda bestämmelser förutsätter att arbetstagaren har varit anställd under den anställningstid som ovan nämnts beträffande företrädesrätt till återanställning. För säsonganställda gäller att besked om att arbete inte kommer att erbjudas nästa

säsong skall lämnas minst en månad innan den nya säsongen börjar. Även för tillsvidareanställda finns liknande regler.

I övrigt är villkoren för företrädesrätt till återanställning m.m. enligt 25 och 27 §§ följande. Företrädesrätten gäller endast nyanställningar inom den driftsenhet och det kollektivavtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när anställningen upphörde. Den gäller från den tidpunkt då uppsägningen skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats om att anställningen inte kommer att fortsätta till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsonganställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början. Under förutsättning av att besked lämnats måste arbetstagaren anmäla anspråk på företrädesrätt. I praxis (AD 1983 nr 30 och 1984 nr 14) har det emellertid räckt att det av omständigheterna framgår att sådant anspråk görs gällande. Arbetstagaren måste kunna tillträda den nya anställningen inom en skälig övergångstid. En arbetstagare måste acceptera ett erbjudande om företrädesrätt som skäligen bör godtas. Arbetstagaren måste vidare ha tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet, varmed enligt praxis avses både yrkesmässiga kvalifikationer och personlig lämplighet. Om arbetstagaren misskött sig under eller efter anställningen på ett sådant sätt att detta skulle ha utgjort saklig grund för uppsägning kan företrädesrätten för övrigt enligt praxis (AD 1989 nr 137) gå förlorad redan på den grunden.

En arbetstagare som har fyllt 67 år har enligt 33 § sista stycket inte företrädesrätt. Enligt 25 § andra stycket och 25 a § sista stycket föreligger inte heller företrädesrätt om återanställningen skulle stå i strid med de tidsfrister som enligt gällande lagstiftning gäller för anställning vid arbetsanhopning och överenskommen visstidsanställning.

Vid konkurrens mellan flera företrädesrättsberättigade är anställningstid och ålder enligt 26 § avgörande, och detta gäller oavsett anställningsform. Det kan också uppstå konkurrens mellan den som har företrädesrätt till återanställning och den som på andra grunder kan göra anspråk på den aktuella anställningen. En deltidsanställd arbetstagare som vill ha anställning med högre sysselsättningsgrad har enligt 25 a § företrädesrätt framför den som sagts upp på grund av arbetsbrist. En omplacering enligt 7 § går dock före företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad. Enligt EG-rätten får en arbetsgivare inte låta bli att erbjuda en visstidsanställd fortsatt anställning om detta har sin grund i att arbetstagaren är gravid.

En arbetsgivare som bryter mot reglerna om företrädesrätt är enligt 38 § anställningsskyddslagen skyldig att betala lön och andra anställningsförmåner som den drabbade arbetstagaren kan ha rätt till samt att ersätta skada som uppkommer. Någon möjlighet att i domstol begära att få den aktuella anställningen finns inte.

Bestämmelser om beräkning av anställningstid

Vid beräkning av anställningstid, t.ex. tid som vikarie eller kvalifikationstid för företrädesrätt till återanställning, finns vissa särskilda bestämmelser i 3 §. 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 anställningen, om arbetsgivarna

vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern. 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 verksamhetsövergång 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. Om det sker flera sådana byten som redan nämnts får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna. I vissa situationer får arbetstagare även tillgodoräkna sig extra anställningsmånader.

Bestämmelser om informationskyldighet

I 6 a § anställningsskyddslagen finns en bestämmelse enligt vilken en arbetsgivare skriftligen, och inom en månad efter anställningens början, skall informera en arbetstagare om de villkor som gäller för anställningen. Informationskyldigheten gäller endast vid anställningar som varar längre än en månad.

Informationen skall innehålla följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.
2. Arbetstagarens arbetsuppgifter, yrkesbenämning eller tjänstetitel.
3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt
 - a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,
 - b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra,
 - c) vid provanställning: provotidens längd.
4. Begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.
5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.
7. Villkoren för arbetstagares stationering utomlands, om stationeringen avses pågå längre än en månad.

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som skall anges, skall arbetsgivaren lämna ny skriftlig information om ändringen inom en månad.

Lagtexten innehåller inte någon föreskrift om på vilket sätt den skriftliga informationen skall ges. Detta får arbetsgivaren avgöra efter egen bedömning under skadeståndsansvar. Villkoren kan komma till uttryck i ett skriftligt anställningsavtal, ett skriftligt anställningsbevis eller något annat liknande dokument som arbetsgivaren på lämpligt sätt ger till den enskilde.

Vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, övergår enligt 6 b § också de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren. Den tidigare arbetsgivaren är dock också ansvarig gentemot arbetstagaren för ekonomiska förpliktelser som hänför sig till tiden före övergången. Dessa regler gäller dock inte vid övergång i samband med konkurs och inte heller om arbetstagaren motsätter sig det.

4.4 Föräldraledighetslagen m.m.

De olika formerna av föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen

En arbetstagare som är förälder har under vissa förutsättningar rätt att vara ledig från sin anställning enligt föräldraledighetslagen (1995:584). Samma rätt har också en arbetstagare som

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,
2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,
3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder.

Enligt föräldraledighetslagen finns följande fem former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:

1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagare i samband med hennes barns födelse och för amning (mammaledighet, 4 §).
2. Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning, 5 §).
3. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel medan föräldern har tre fjärdedels, halv, en fjärdedels respektive en åttondels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning, 6 §).
4. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).
5. Ledighet för en arbetstagares tillfälliga vård av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m., 8 §).

Kvalifikationstid

För mammaledighet enligt 4 § föräldraledighetslagen och ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. enligt 8 § fordras inte att arbetstagaren skall ha varit anställd hos arbetsgivaren en viss tid (kvalifikationstid). För övriga former av föräldraledighet krävs viss kvalifikationstid. Som villkor för rätt till ledighet gäller att arbetstagaren vid ledighetens början har varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren.

Arbetstagaren får ta ut hel ledighet den eller de dagar som arbetstagaren begär (11 §).

Anmälan om ledighet

Av 13 § föräldraledighetslagen framgår att en arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till ledighet skall anmäla detta i förväg till arbetsgivaren. En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till mammaledighet enligt 4 §, hel ledighet med eller utan föräldrapenning enligt 5 § eller delledighet med eller utan föräldrapenning enligt 6 eller 7 § skall anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan skall arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå.

Undantagsregeln – att anmälan skall ske så snart som möjligt – är inte avsedd att åberopas i situationer som föräldrarna normalt kan förutse, t.ex. när barnet börjar i skola eller förskola. Om ledighet för tillfällig vård av barn kan utnyttjas skall i första hand det systemet användas (prop. 1977/78:104 s. 48). Som exempel på när regeln kan användas anges i förarbetena sjukdom hos den andre föräldern, omständigheter som arbetstagaren inte kunnat råda över såsom för tidig födsel eller andra komplikationer under graviditetens senare del som kvinnan inte kunnat förutse och att barnet plötsligt står utan tillsyn (a. prop. s. 47 och 48).

Samråd

Arbetstagaren skall samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten. Om det kan göras utan olägenhet för arbetstagaren, skall denne lägga hel ledighet så att verksamheten hos arbetsgivaren kan fortgå utan påtaglig störning.

Återgång i arbete

En arbetstagare får enligt 15 § avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten. Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen

Anställningsskydd

I anställningsskyddslagen (1982:80) ges generella bestämmelser om skydd mot obefogade uppsägningar och avskedanden. En uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad (7 §). Avskedande får ske endast om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren (18 §). En uppsägning eller ett avskedande som föranleds

uteslutande av att arbetstagaren begär eller tar ut föräldraledighet anses inte sakligt grundad (jfr t.ex. prop. 1997/98:104 s. 38).

Anställningsskyddslagen gäller inte alla arbetstagare. Från lagens tillämpning undantas enligt 1 §

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,
3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,
4. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning.

Även föräldraledighetslagen innehåller bestämmelser om anställningsskydd. Enligt 16 § är det inte tillåtet att säga upp eller avskeda en arbetstagare enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen. Föräldraledighetslagen gäller alla arbetstagare.

En uppsägning eller avskedande i strid med anställningsskyddslagen eller föräldraledighetslagen skall ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det (34 och 35 §§ anställningsskyddslagen samt 16 § föräldraledighetslagen).

Uppsägningslön och föräldrapenning

En arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägnings tiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare (12 § anställningsskyddslagen). En förutsättning för att arbetsgivaren skall vara skyldig att betala ut lönen är dock att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande, om arbetsgivaren påfordrar det (jfr t.ex. AD 1985 nr 71). Om arbetsgivaren befriar arbetstagaren från den skyldigheten, t.ex. för att arbetstagaren skall kunna skaffa arbete på annat håll, är arbetsgivaren i princip skyldig att betala uppsägningslön.

En föräldraledig arbetstagare, som på grund av ledigheten inte står till arbetsgivarens förfogande, får sin försörjning helt eller delvis tillgodosedd genom den statliga föräldraförsäkringen (jfr 4 kap. lagen [1962:381] om allmän försäkring). Föräldrapenning är ett ekonomiskt stöd som föräldrar får i samband med att ett barn föds eller adopteras. Föräldrapenningen skall göra det möjligt för föräldrar att vara hemma med sina barn längre sammanhängande perioder. Den täcker en del av det inkomstbortfall som en förälder får vid föräldraledighet. Föräldrapenning betalas ut under 480 dagar totalt för föräldrarna. Tillfällig föräldrapenning skall ge föräldrar ekonomiskt stöd i första hand när barn är sjuka.

Skydd för anställningsförmåner enligt föräldraledighetslagen

I 17 § föräldraledighetslagen anges att en arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen inte är skyldig att bara av det skälet godta några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten eller

någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Av förarbetena till bestämmelsen framgår följande. Rätten till föräldraledighet måste förenas med garantier för att en arbetstagare som begagnar sig av sin rätt inte kommer i sämre ställning än sina arbetskamrater. Däremot kan det knappast bli aktuellt att ge en föräldraledig arbetstagare garantier som går längre än vad som gäller för de arbetstagare som står kvar i full tjänst. Skulle arbetsförtjänsten för dem allmänt sett minska eller skulle de på grund av en omorganisation få ändrade arbetsuppgifter är detta förändringar som också en föräldraledig arbetstagare bör få tåla (prop. 1977/78:104 s. 38 och 39). Skyddet för anställningsförmåner och anställningsförhållanden i föräldraledighetslagen ansågs vidare i första hand utgöra ett skydd mot trakasserier från arbetsgivarens sida. En arbetstagare som förkortat sin arbetstid skall, med undantag för den kvantitativa minskning som följer av uppehållet i arbetet, beredas oförändrade arbetsuppgifter. Endast om detta visar sig omöjligt får arbetsgivaren omplacera arbetstagaren. En sådan omplacering måste då ske inom ramen för anställningsavtalet (a. prop. s. 39).

I fråga om anställningsförmåner anges i propositionen att en arbetstagare som förkortar sin arbetstid inte skall behöva vidkännas annan minskning av de förmåner som är förenade med anställningen än som står i direkt proportion till ledigheten. Detta gäller i princip även i det fall att en arbetstagare omplaceras. I vissa fall kan emellertid en sådan omplacering medföra att tillägg såsom skifttillägg eller tillägg för obekväma arbetstid bortfaller utan att det strider mot anställningsavtalet (a. prop. s. 39).

Domstolspraxis som gäller föräldraledighetslagen är sparsam. I AD 1987 nr 23 hade Arbetsdomstolen anledning att överväga vad som ligger i förbudet mot att omplacera en arbetstagare på grund av att han eller hon varit föräldraledig. En lärare hade efter återkomsten från föräldraledighet tilldelats tjänstgöring som i vissa avseenden avvek från den hon haft innan ledigheten. Det hävdades från arbetstagarsidan att den nya tjänstgöringen innebar att en omplacering ägt rum och att denna omplacering inte varit tillåten enligt föräldraledighetslagen. AD konstaterade att förbudet mot omplacering i föräldraledighetslagen gäller enbart det fallet att ett orsakssamband finns mellan föräldraledigheten och omplaceringen. Någon annan längre gående inskränkning i arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet medför inte 17 §, något som hade gjorts gällande från arbetstagarsidan.

Överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagare enligt föräldraledighetslagen

Föräldraledighetslagen är i huvudsak tvingande till arbetstagarens förmån. Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt lagen inskränks är enligt 2 § ogiltigt i den delen. Genom ett kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet får dock vissa avvikelser från lagen göras. Genom ett sådant kollektivavtal får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om

bl.a. skyddet för anställningsförmåner som anges i 17 §. Ett sådant kollektivavtal får dock inte leda till att lagens syfte urholkas eller till att arbetstagarnas rättigheter allmänt sänks under den nivå som lagen garanterar. Kollektivavtalsregleringen kan endast avse den närmare tillämpningen av lagregeln, inte lagregeln som sådan (jfr prop. 1977/78:104 s. 40 och s. 41).

En överenskommelse som innebär bättre villkor för arbetstagaren än vad lagen anger är giltigt. Ett sådant avtal, i enskild form eller ett kollektivavtal, kan t.ex. ha bestämmelser om kvalifikationstiden som avviker från lagens 9 §.

EG:s föräldraledighetsdirektiv

Genom EG-direktivet 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet (det s.k. föräldraledighetsdirektivet) genomförs det ramavtal om föräldraledighetslagen som arbetsmarknadens parter på EU-nivå ingick 1995.⁵ Avtalet innehåller ett förbud mot uppsägning och bestämmelser som rör skydd för befattning och anställningsvillkor under föräldraledigheten. Med föräldraledighet menas att kvinnor och män har en individuell rätt till föräldraledighet med anledning av ett barns födelse eller vid adoption av ett barn för att vårda detta barn under minst tre månader och upp till en bestämd ålder som får vara upp till åtta år och som skall fastställas av medlemsstaterna och/eller av arbetsmarknadens parter. Ramavtalet ålägger i klausul 2.4 medlemsstaterna att vidta alla nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagarna mot uppsägning på grund av att de begär eller tar i anspråk sin rätt till föräldraledighet. Har arbetsgivaren saklig grund för uppsägning av en föräldraledig arbetstagare medför inte föräldraledighetsdirektivet något hinder mot att uppsägning sker.

Ramavtalet innehåller i klausulerna 2.5 och 2.6 bestämmelser som rör skydd för befattning och anställningsvillkor under föräldraledigheten. Enligt 2.5 skall arbetstagaren vid föräldraledighetens utgång ha rätt att återgå till sitt arbete eller, om detta är omöjligt, till ett likvärdigt eller likartat arbete som överensstämmer med dennes anställningsavtal eller anställningsförhållande. Klausul 2.6 anger att de rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar skall bevaras oförändrade fram till och med föräldraledighetens slut. Vid föräldraledighetens slut skall dessa rättigheter inklusive de ändringar som härrör från nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis vara gällande.

Direktivet är genomfört i Sverige genom föräldraledighetslagen.

EG:s likabehandlingsdirektiv

Enligt jämställdhetslagen (1991:433) är diskriminering på grund av kön förbjuden. Diskrimineringsbegreppet i jämställdhetslagen hämtar sitt innehåll väsentligen från EG-rätten (jfr t.ex. prop. 1999/2000:143 s. 29). Enligt det s.k. likabehandlingsdirektivet innebär likabehandlings-

⁵ Rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 145, 19.06.1996 s. 4, CELEX 31996L0034).

principen att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön (artikel 2.1).⁶ De ändringar i likabehandlingsdirektivet som antagits 2002 innebär bl.a. att det i artikel 2.7 tredje stycket uttryckligen anges att mindre förmånlig behandling av en kvinna som har samband med graviditet eller mammaledighet – i den mening som avses i rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar – anses utgöra könsdiskriminering enligt direktivet. Hänvisningen till direktivet från 1992 har till syfte att upplysa om vad som i sammanhanget menas med ”mammaledighet”. Enligt 1992 års direktiv skall medlemsstaterna säkerställa att berörda arbetstagare är berättigade till sammanhängande barnledighet under minst 14 veckor före eller efter förlossningen. Minst två veckor skall vara obligatoriska. Sverige har genomfört den delen av det direktivet genom ändringar i 4 § föräldraledighetslagen som trädde i kraft den 1 augusti 2000 (se prop. 1999/2000:87, bet. 1999/2000:AU8, rskr. 1999/2000:231).

I artikel 2.7 andra stycket i det reviderade likabehandlingsdirektivet anges att en mammaledig kvinna skall ha rätt att vid mammaledighetens slut återgå till sitt arbete eller ett likvärdigt arbete, på villkor som inte är mindre gynnsamma för henne och att hon skall komma i åtnjutande av de förbättringar av arbetsvillkoren som hon skulle ha haft rätt till under sin bortovaro. Det reviderade likabehandlingsdirektivet skall vara genomfört i medlemsstaterna senast den 5 oktober 2005.

EG:s mödraskapsdirektiv

I artikel 10 i 1992 års mödraskapsdirektiv anges ett förbud mot uppsägning av en gravid arbetstagare eller en arbetstagare som nyligen har fött barn eller ammar.⁷ Uppsägningsförbudet gäller från början av graviditeten till utgången av den mammaledighet som arbetstagaren har rätt till enligt den nationella lagstiftningen. Uppsägningsförbudet gäller inte om omständigheter föreligger som enligt nationell lagstiftning utgör tillräcklig grund för uppsägning. Om sådan uppsägning sker måste dock alltid en uttömmande skriftlig motivering av skälen bakom uppsägningen ske. Direktivet är genomfört i svensk rätt genom föräldraledighetslagen.

Domstolspraxis

EG-domstolen har i flera avgöranden slagit fast att EG-rättens förbud mot könsdiskriminering omfattar också diskriminering på grund av

⁶ Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, 14.2.1976, s. 40, Celex 31976L0207, svensk specialutgåva område 5, volym 1, s. 191) samt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 269, 5.10.2002, s. 15, Celex 32002L0073).

⁷ Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG). (EGT L 348, 28.11.1992 s. 1, Svensk specialutgåva Område 5 Volym 6 s., CELEX 31992L0085).

graviditet. I Dekker-målet fann EG-domstolen att nekande av anställning på grund av graviditet utgör direkt könsdiskriminering eftersom endast kvinnor kan bli gravida.⁸ Ett annat exempel är Tele-Danmark-målet där EG-domstolen med hänvisning till tidigare avgöranden konstaterade att en uppsägning som hade samband med kvinnans graviditet utgjorde direkt diskriminering på grund av kön.⁹

En följd av jämställdhetslagens anknytning till EG-rätten är att lagens diskrimineringsförbud omfattar även diskriminering på grund av graviditet. Arbetsdomstolen har i målet AD 2002 nr 45 bekräftat rättsläget för svensk del. Domstolen kom – efter en genomgång av EG-rätten på området – till slutsatsen att en arbetsgivare som avböjer att anställa en kvinna som i och för sig är lämplig för arbetet gör sig skyldig till otillåten könsdiskriminering om skälet till arbetsgivarens handlande är att kvinnan är gravid.

Jämställdhetslagens diskrimineringsförbud

Jämställdhetslagen (1991:433) innehåller förbud mot könsdiskriminering. Förbuden gäller enligt 17 § när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga,
6. leder och fördelar arbetet, eller
7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Aktiva åtgärder enligt jämställdhetslagen

Enligt 5 § jämställdhetslagen skall arbetsgivaren underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Bakgrunden till bestämmelsen är uppfattningen att en väl utbyggd föräldraförsäkring och en rätt för båda föräldrarna att vara lediga från arbetet för vård av barn är en viktig förutsättning för kvinnors höga förvärvsfrekvens (jfr prop. 1990/91:113 s. 100). Regelns innebörd kan beskrivas som en skyldighet för arbetsgivaren att rikta ökad uppmärksamhet mot sådana faktorer i arbetslivet som kan försvåra möjligheterna att samtidigt ta ansvar för hem och barn. Arbetsgivaren får inte försvåra för en förälder som vill utnyttja sin lagliga rätt till föräldraledighet. Om t.ex. arbetsorganisationen, den långsiktiga personalplaneringen och

⁸ Mål C-177/88 Dekker [1990] ECR I-3941.

⁹ Mål C-109/00 Tele Danmark REG 2001 s. I-6993. – Jfr vidare t.ex. målen C-179/88 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark [1990] ECR I-3979 (Hertz), C-421/92 Habermann-Beltermann [1994] ECR I-1657 och C-394/96 Mary Brown [1998] REG I-4185.

5 Nya regler i anställningsskyddslagen

5.1 Behovet av nya regler om tidsbegränsad anställning

<p>Regeringens bedömning: Det finns behov av att införa nya regler om tidsbegränsad anställning i anställningsskyddslagen.</p>

Arbetslivsinstitutets bedömning: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Remissinstanserna är i huvudsak positiva till att regelverket rörande tidsbegränsad anställning ses över.

Arbetsgruppens bedömning: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Remissinstanserna ser i huvudsak positivt på att nya regler om tidsbegränsad anställning införs.

Skälen för regeringens bedömning: I promemorian *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* (Ds 2002:56) redogjorde Arbetslivsinstitutet i de inledande kapitlen för arbetsmarknaden och dess utveckling. Arbetslivsinstitutet konstaterade bl.a. att antalet tidsbegränsat anställda har ökat markant sedan 1990-talets början. Gruppen är numera stor och omfattar åtminstone en halv miljon arbetstagare eller väl över en sjättedel av den samlade arbetskraften. Arbetslivsinstitutet konstaterade att många grupper på arbetsmarknaden som av olika skäl ofta har en svagare ställning, t.ex. kvinnor, yngre och personer med utländsk bakgrund, är klart överrepresenterade bland de tidsbegränsat anställda. En stor del av de tidsbegränsat anställda blir enligt Arbetslivsinstitutets uppgifter kvar i denna anställningsform under lång tid.

Tillsvidareanställningen är grunden på den svenska arbetsmarknaden. Tillsvidareanställda har i dag t.ex. lättare än tidsbegränsat anställda att få lån hos kreditgivare. För den enskilde handlar tillsvidareanställningen dock om mer än ekonomisk trygghet. En tillsvidareanställning kan t.ex. främja deltagandet i den sociala gemenskapen på arbetsplatsen och kan ge ökade möjligheter till personlig utveckling. En tillsvidareanställning bidrar till tryggare arbetstagare. Tidsbegränsat anställda har jämfört med tillsvidareanställda typiskt sett sämre utvecklings- och utbildningsmöjligheter i arbetet samt sämre möjligheter på arbetsmarknaden. Detta kan i sin tur även inverka på möjligheterna i fråga om familjebildning och integration samt skapa ohälsa. Vilken anställningsform man har kan också ha betydelse för den enskildes möjligheter att utanför arbetslivet styra och planera sin livssituation.

Tidsbegränsade anställningar fyller dock i många fall en viktig funktion på arbetsmarknaden. Det finns skäl att anta att det kommer att finnas intresse av sådana anställningar även fortsättningsvis, också i uppåtstående konjunkturen och i situationer där det råder brist på arbetskraft.

Regleringen i anställningsskyddslagen av tidsbegränsad anställning bygger på att avtal om sådan anställning är tillåtet endast om det föreligger godtagbara skäl för att göra avsteg från huvudregeln om

tillsvidareanställning. Dagens reglering är relativt omfattande, detaljerad och krånglig. Olika förutsättningar och tidsfrister har knutits till de olika tillåtna formerna av tidsbegränsad anställning. Det finns risk för att reglerna i många fall kan vara svåra att förstå och tillämpa för både arbetsgivare och arbetstagare. Krångliga regler skapar oklarhet som i förlängningen kan leda till tvister.

Dagens regler gör det möjligt att på olika sätt kombinera och stapla tidsbegränsade anställningar på varandra på ett sådant sätt att en arbetstagare kan vara tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare under mycket lång tid. Exempelvis kan den som varit anställd under sex månader vid en tillfällig arbetsanhopning med dagens regler därefter t.ex. anställas som vikarie under tre år, för att därefter anställas för viss tid som föränleds av arbetets särskilda beskaffenhet under så lång tid som arbetets särskilda beskaffenhet kräver. En arbetstagare kan enligt dagens regler således vara tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare under betydande tidsperioder.

Nackdelarna med den nuvarande regleringen är således flera och det finns därför skäl att införa nya regler om tidsbegränsad anställning.

Den 4 oktober 2002 träffade Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet de Gröna en överenskommelse om ”Hundratjugoen punkter för ett tryggare, rättvisare och grönare Sverige”. Under rubriken Arbetslivet angav de tre partierna att visstidsanställningarna måste minska.

En grundläggande utgångspunkt för de förslag som regeringen lägger fram i denna proposition är att tillsvidareanställning skall vara den huvudsakliga anställningsformen. En ny reglering bör i sak inriktas på att motverka att tidsbegränsade anställningar pågår under lång tid hos en och samma arbetsgivare. Det är även angeläget att genom en begränsning av antalet former av tidsbegränsade anställningar och en mer enhetlig reglering åstadkomma enklare och mer förutsägbara regler än i dag. Målsättningen bör dessutom vara att antalet tidsbegränsade anställningar skall minska och att regelverket skall främja att tidsbegränsat anställda slussas in i tillsvidareanställning.

5.2 Nya regler om tidsbegränsad anställning

Regeringens förslag: Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för fri visstidsanställning. Avtal om tidsbegränsad anställning får därutöver, på samma sätt som i dag, träffas för vikariat och när arbetstagaren har fyllt 67 år. Även avtal om provanställning får träffas på samma sätt som i dag.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos samma arbetsgivare i en eller flera fria visstidsanställningar i sammanlagt mer än 14 månader, övergår anställningen i en tillsvidareanställning. Även tid i provanställning skall räknas in vid beräkningen.

Arbetslivsinstitutets förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Arbetslivsinstitutet har föreslagit att tidsbegränsad anställning skall vara tillåten 18 månader under en period om fem år utan att skäl för tidsbegränsningen behöver anges. Vikariatsanställning skall därutöver vara tillåten ytterligare 18 månader under samma period, under förutsättning att det under den sista 18 månadersperioden framgår vem vikarien ersätter. Provanställning skall vara tillåten och räknas in i den första 18 månadersperioden. Arbetslivsinstitutet har föreslagit att ett särskilt vederlag skall utgå vid överträdelser av reglerna om längsta tid i tidsbegränsad anställning.

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser tillstyrker att avtal om tidsbegränsad anställning fritt skall få träffas under en tidsperiod, bl.a. *Stockholms tingsrätt, Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet, Arbetsdomstolen, Jämställdhetsombudsmannen, Företagarförbundet, Landsorganisationen (LO), Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)* och *Tidningsutgivarna*. Ett antal remissinstanser har synpunkter på hur lång tid en sådan tidsbegränsad anställning skall vara tillåten, samt på vilka undantag från regeln som skall medges. Ett stort antal remissinstanser ifrågasätter lämpligheten eller utformningen av bestämmelsen om det särskilda vederlaget.

Arbetsgruppens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Arbetsgruppen har dock föreslagit att fri visstidsanställning skall vara tillåten tolv månader under en femårsperiod. Arbetsgruppen har även föreslagit att avtal om tidsbegränsad anställning skall få träffas för viss tid, viss säsong eller visst arbete om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet under högst 36 månader under en femårsperiod. Arbetsgruppens förslag medger således att fler tidsbegränsade anställningar än vikariat får pågå längre än den längsta tillåtna tiden i fri visstidsanställning. Arbetsgruppen föreslår att även dessa tidsbegränsade anställningar skall övergå till en tillsvidareanställning när arbetstagarens anställningstid hos samma arbetsgivare i en eller flera tidsbegränsade anställningar, oavsett vilken form av tidsbegränsad anställning som avses, uppgår till sammanlagt mer än 36 månader under de senaste fem åren.

Remissinstanserna: Många remissinstanser är alltså positiva till att avtal om tidsbegränsad anställning skall få träffas fritt under en tids-

period, bl.a. *Arbetsgivarverket*, *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet*, *Stockholms universitet*, *Verket för Näringslivsutveckling (NUTEK)*, *LO*, *Svenska Kommunalarbetareförbundet*, *Svenskt Näringsliv*, *SACO*, *Sveriges Kommuner och Landsting*, *Tidningsutgivarna* och *TCO*. Ett antal av dessa uttrycker emellertid att tidsperioden är för kort. Av de remissinstanser som yttrat sig över möjligheten att därutöver träffa avtal om tidsbegränsad anställning är flertalet positiva till regler som tillåter tidsbegränsad anställning i vissa ytterligare situationer. Några remissinstanser tillstyrker förslaget om övergång till tillsvidareanställning efter tolv månader, bl.a. *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering*, *LO*, och *SACO*. Ett något större antal remissinstanser är negativt inställda till förslaget, däribland *Arbetsgivarverket*, *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet*, *Arbetsmarknadsstyrelsen*, *Arbetslivsinstitutet*, *Svenskt Näringsliv*, *Sveriges Kommuner och Landsting* och *Tidningsutgivarna*. Ungefär lika många remissinstanser är positiva som negativa till förslaget om övergång till tillsvidareanställning efter 36 månaders tidsbegränsad anställning. *Arbetsdomstolen*, *Arbetslivsinstitutet*, *Institutet för tillväxtpolitiska studier*, *Företagarförbundet*, *Journalistförbundet*, *Medie- & Informationsarbetsgivarna*, *Svenskt Näringsliv*, *Sveriges Kommuner och Landsting*, *Teknikföretagen*, *Företagarna* och *Sveriges Byggindustrier* har emellertid avstyrkt arbetsgruppens förslag i sin helhet och ytterligare ett antal remissinstanser anför att arbetsgruppens förslag är alltför krångligt.

Skälen för regeringens förslag

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för fri visstidsanställning

Arbetslivsinstitutet föreslog i sin promemoria en regel som skulle göra det möjligt, att under en bestämd tidsrymd fritt avtala om tidsbegränsad anställning. Därutöver föreslog Arbetslivsinstitutet att tidsbegränsad anställning skulle vara tillåtet endast för vikariat samt att provanställning skulle få ske på samma villkor som i dag.

Flertalet remissinstanser som yttrade sig över Arbetslivsinstitutets promemoria var positiva till att avtal om tidsbegränsad anställning fritt skulle få träffas under en tidsperiod, bl.a. *Stockholms tingsrätt*, *Riksförsäkringsverket*, *Riksskatteverket*, *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet*, *Lunds universitet*, *Arbetsdomstolen*, *Jämställdhetsombudsmannen*, *Företagarförbundet*, *Försäkringskassaförbundet*, *LO*, *SACO*, *Tidningsutgivarna* samt *Skogs- och lantarbetsgivareförbundet*. *Svenskt Näringsliv* angav att förslaget inte var utan förtjänster, men tillade att de positiva effekterna av en sådan regel riskerade att elimineras av Arbetslivsinstitutets övriga förslag i promemorian. Många remissinstanser framhöll också behovet av längre tidsbegränsade anställningar i vissa situationer.

Med beaktande av remissutfallet på Arbetslivsinstitutets förslag föreslog en arbetsgrupp inom Näringsdepartementet att en regel införs som fritt tillåter att avtal om tidsbegränsad anställning träffas under kortare tid än vad Arbetslivsinstitutet föreslog. Därutöver föreslog arbetsgruppen att ett antal former av tidsbegränsad anställning skulle tillåtas under längre

tidsperiod. Ett stort antal remissinstanser som yttrat sig över arbetsgruppens förslag är alltså positiva till att en regel införs som medger att avtal om tidsbegränsad anställning fritt får träffas. Ett antal av dessa, bl.a. *Rikspolisstyrelsen, Försäkringskassan, Arbetsgivarverket, Högskolan Kalmar, Stockholms universitet, Kommunala Företagens Samorganisation, Medie- & Informationsarbetsgivarna, Svenskt Näringsliv, SACO* och *Sveriges Kommuner och Landsting* uttrycker emellertid att den tidsperiod, under vilken tidsbegränsad anställning skulle vara tillåten, är för kort. Ett förhållandevis stort antal remissinstanser har anfört att det regelverk arbetsgruppen föreslår är krångligt. *Arbetsdomstolen, Arbetslivsinstitutet, Institutet för tillväxtpolitiska studier, Företagarförbundet, Journalistförbundet, Medie- & Informationsarbetsgivarna, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, Teknikföretagen, Företagarna* och *Sveriges Byggindustrier* avstyrker arbetsgruppens förslag i dess helhet. *Journalistförbundet* och *Konstnärliga och Litterära Yrkesutövares Samarbetsnämnd* anför att en regel, som släpper de tidsbegränsade anställningarna fria under en viss tid, inte kommer att leda till fler tillsvidareanställningar utan tvärtom till en ökning av antalet visstidsanställningar. *Journalistförbundet* menar att förslaget ger arbetsgivarna större möjligheter att skapa otrygghet, utnyttjande och oreda på arbetsmarknaden.

En regel som anger att avtal om tidsbegränsad anställning fritt får träffas är enligt regeringens mening tydlig och enkel att förstå och tillämpa.

Ett stort antal remissinstanser ser positivt på att en sådan regel införs. Det finns därför enligt regeringens bedömning skäl att införa en regel som tillåter att avtal om tidsbegränsad anställning träffas för fri visstidsanställning. Något särskilt skäl för att göra avsteg från huvudregeln om tillsvidareanställning behöver i dessa fall inte visas. Det är således fritt att avtala om en eller flera tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare.

Fri visstidsanställning tillåten sammanlagt högst 14 månader

Tidsbegränsad anställning medför att arbetstagare tvingas leva med den otrygghet som en sådan anställning innebär. Med hänsyn till arbetstagarnas berättigade behov av trygghet i anställningen anser regeringen att någon form av begränsning av regeln om fri visstidsanställning måste införas.

Ett tänkbart alternativ är att införa begränsningar i antalet tillfällen en fri visstidsanställning får upprepas. Med en sådan regel kan det dock uppstå gränsdragningsproblem när det gäller frågan om vad som är att betrakta som en upprepad anställning och vad som är att betrakta som en förlängd anställning. En sådan regel kan inte anses bidra till att förenkla regelverket. En annan form av reglering skulle kunna vara att införa regler om hur stor del av arbetsstyrkan som får vara anställd med fri visstidsanställning. Det skulle t.ex. kunna anges att fem procent av arbetskraften hos en arbetsgivare vid ett och samma tillfälle får ha fri visstidsanställning. Svårigheten med en sådan regel är dock bl.a. att finna en rimlig nivå för hur stor andel anställda en arbetsgivare får ha med fri

visstidsanställning. En sådan regel skulle också vara påfallande inflexibel.

Regeringen föreslår i stället att en tidsgräns införs som anger hur länge det är tillåtet att en fri visstidsanställning pågår för en enskild arbetstagare. För att åstadkomma en så enkel och enhetlig reglering som möjligt är ett tidsmätt, under vilken alla olika typer av tidsbegränsade anställningar kan rymmas, att föredra.

Arbetslivsinstitutet föreslog i sin promemoria att tidsbegränsad anställning fritt skulle få träffas 18 månader under en femårsperiod. Därutöver föreslog arbetslivsinstitutet att avtal om vikariat skulle få träffas under ytterligare 18 månader under samma tidsperiod. *Stockholms tingsrätt, Riksförsäkringsverket, Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet, Företagarförbundet och SACO* ansåg att förslaget om fri tidsbegränsad anställning under 18 månader var bra. *Konstnärliga och Litterära Yrkesutövares Samarbetsnämnd* och *Tjänstemännens Centralorganisation* angav att en gräns på tolv månader var lämplig. *LO* anförde att 18 månaders otrygghet för arbetstagarna var orimligt lång tid. *Riksskatteverket, Arbetsgivarverket, Arbetsgivaralliansen, Företagarnas Riksorganisation, Försäkringskassaförbundet, Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Svenskt Näringsliv, Arbetsgivarförbundet SRAO, Idea - Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer, Tidningsutgivarna, Teatrarnas Riksförbund* och *Sveriges Verkstadsindustrier* ansåg att en tidsperiod om 18 månader var alltför kort. De av de senast nämnda remissinstanserna som lämnade förslag på lämplig längd på den tillåtna tidsperioden föreslog att tidsbegränsad anställning fritt skulle tillåtas mellan 24 och 48 månader.

Arbetsgruppen har därefter föreslagit att fri visstidsanställning skall vara tillåten högst tolv månader under en femårsperiod. Därutöver föreslog arbetsgruppen bl.a. att avtal om tidsbegränsad anställning skall kunna träffas för viss tid, viss säsong eller visst arbete om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet under högst 36 månader under en femårsperiod. Enligt arbetsgruppens förslag skulle en arbetstagare emellertid aldrig kunna vara tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare längre än sammanlagt 36 månader under en femårsperiod. Ett antal av de remissinstanser som yttrat sig över arbetsgruppens förslag är positiva till förslaget om tolv månaders fri visstidsanställning, bl.a. *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Högskoleverket, Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds Universitet, NUTEK, Arbetsgivaralliansen, LO, Kommunalarbetsgivarförbundet* och *Akademikerförbundet SSR*. *TCO* är positiva, men endast under förutsättning att företrädesrätt till återanställning gäller till samtliga anställningsformer. Även *Konkurrensverket* och *Bankinstitutens Arbetsgivarförbundet* är positiva till en fri visstidsanställning på tolv månader. De tycker emellertid att tidsramen om fem år är för lång och *Bankinstitutens Arbetsgivarförbundet* föreslår att tidsramen bestäms till tre i stället för fem år. Därtill uppskattar många remissinstanser i och för sig förslaget om en fri visstidsanställning, men menar att den måste vara tillåten under längre tid än tolv månader. Hit hör t.ex. *Rikspolisstyrelsen, Försäkringskassan, Arbetsgivarverket, Skatteverket, Högskolan Kalmar, Stockholms universitet, Arbetsgivarförbundet SRAO, Kommunala Företagens Samorganisation, Medie- och informationsarbetsgivarerna, Svensk Scenkonst, Svenskt Näringsliv, SACO, Sveriges*

Kommuner och Landsting och *Tidningsutgivarna*. Ett flertal av dessa anser att fri visstidsanställning bör vara tillåten under åtminstone 18 månader och flera av dem tycker att en treårig tidsram är lämplig. *Rikspolisstyrelsen*, *Svenskt Näringsliv*, *Företagarna* och *Sveriges Byggindustrier* pekar på att en alltför begränsad möjlighet att anställa tidsbegränsat kan leda till ett ökat nyttjande av bemannings- och konsultföretag.

Enligt regeringens uppfattning får den längsta tillåtna tiden i fri visstidsanställning inte vara alltför lång, eftersom en lång tid riskerar att sätta huvudregeln, att tillsvidareanställning skall vara den huvudsakliga anställningsformen, ur spel. För att inte de fria visstidsanställningarna skall bli allt för många och långa bör enligt regeringens bedömning fri visstidsanställning kunna tillåtas för en tid om sammanlagt högst 14 månader under en femårsperiod. En sådan regel förhindrar att fri visstidsanställning pågår under obegränsad tid hos samma arbetsgivare och kan bidra till att arbetsgivare, i samband med att den tillåtna tidsrymden uppnåtts, väljer att även fortsättningsvis behålla arbetstagaren, men då som tillsvidareanställd.

Få ytterligare undantag i lag från huvudregeln om tillsvidareanställning

Arbetslivsinstitutet föreslog att avtal om tidsbegränsad anställning endast skulle vara tillåten fritt under 18 månader och därutöver för vikariat under ytterligare 18 månader. Därutöver skulle provanställning få ske på samma villkor som i dag. Många remissinstanser påtalade behovet av längre tidsbegränsade anställningar.

Arbetsgruppen har bl.a. föreslagit att avtal om tidsbegränsad anställning skall vara tillåtna fritt under en tolv månadersperiod, men att även avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet skall vara tillåtna under en viss längre tid. Bland annat *Rikspolisstyrelsen*, *Försvarsmakten*, *Försäkringskassan*, *Arbetsgivarverket*, *Skatteverket*, *Högskolan Kalmar*, *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet*, *Stockholms universitet*, *Arbetsgivaralliansen*, *Svenskt Näringsliv* och *Sveriges Byggindustrier* anser att det finns behov av en regel som tillåter längre tidsbegränsade anställningar. Flertalet av dessa anser dessutom att möjligheten att anställa tidsbegränsat i dessa situationer inte får vara begränsad i tiden. *Svenskt Näringsliv*, *Medie- och Informationsarbetsgivarna* och *Tidningsutgivarna* anser därtill att t.ex. praktik och ferieanställning inte skall räknas in i den fria visstidsanställningen om företag skall kunna erbjuda den typen av anställning i framtiden. Även *SACO* uttrycker oro för att unga studerandes möjlighet till ferie- och extraarbete minskar. *LO* däremot anför att antalet former av visstidsanställning bör begränsas till två, fri visstidsanställning och vikariat, och menar att flertalet tidsbegränsade anställningar på grund av arbetets särskilda beskaffenhet bör rymmas inom en fri visstidsanställning om tolv månader under en femårsperiod. *SACO* anser att s.k. projektanställningar bör rymmas inom ramen för en fri visstidsanställning om 18 månader och att branschspecifika problem bäst löses genom kollektivavtal. *Svenska Kommunalarbetsförbundet* menar att det antal olika typer av tidsbegränsad anställning som arbetsgruppen föreslår inte innebär någon påtaglig förenkling av regelsystemet.

Ett antal remissinstanser har påtalat att det finns behov av relativt långa tidsbegränsade anställningar. Regeringen är medveten om att vissa verksamheter och viss produktion kan behöva ha tidsbegränsat anställda arbetstagare under inte allt för korta tidsperioder. Med en regel som tillåter fri visstidsanställning bör emellertid, enligt regeringens mening, det antal olika former av tillåten tidsbegränsad anställning som finns i den nuvarande lagstiftningen starkt kunna begränsas. För att ett nytt regelverk skall kunna sägas innebära en förenkling bör det heller inte finnas allt för många olika former av tillåten tidsbegränsad anställning. Regeringen anser att flertalet tidsbegränsade anställningar bör rymmas inom ramen för en fri visstidsanställning om 14 månader under en femårsperiod och anser att det inom den fria visstidsanställningen bör vara möjligt att täcka in flertalet av de situationer där tidsbegränsad anställning är tillåten enligt dagens reglering. Ferieanställning 14 månader under fem år innebär t.ex. nästan tre månaders feriearbete om året. Praktikarbete kan utföras t.ex. under 14 månader i sträck, under sju månader vid två tillfällen eller under två månader vid sju tillfällen under femårsperioden. Anställning vid tillfällig arbetsanhopning kan i princip ske i samma utsträckning som enligt nuvarande bestämmelse. I dag kan avtal för viss tid vid arbetsanhopning utföras högst 6 månader under två år (eller 24 månader). Det innebär att 25 procent ($6/24=0,25$) av tidsperioden kan användas för en tidsbegränsad anställning. Enligt regeringens förslag kan avtal för viss tid träffas högst 14 månader under fem år (eller 60 månader). Det innebär att 23 procent ($14/60=0,23$) av tidsperioden kan användas för en tidsbegränsad anställning. Möjligheten att träffa avtal om överenskommen visstidsanställning för sammanlagt högst tolv månader under tre år, täcks av den föreslagna regeln om fri visstidsanställning.

Arbetsgivares behov av längre tidsbegränsad anställning

Möjligheten att utan begränsning i tid anställa en arbetstagare för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet och för tid före tjänstgöring enligt lagen om totalförsvarsplikt minskar med förslaget. Sådana anställningar är i dag inte begränsade till viss tid, men kommer enligt förslaget, inom ramen för fri visstidsanställning, att kunna pågå under högst 14 månader under en femårsperiod. Regeringen gör bedömningen att den föreslagna tidsperioden är så pass lång att även flertalet av dessa anställningar bör rymmas inom ramen för fri visstidsanställning.

Det finns emellertid arbetsgivare som har legitima behov av att anställa tidsbegränsat under längre tid än 14 månader under en femårsperiod. I sådana fall har arbetsmarknadens parter enligt 2 § anställningsskyddslagen möjlighet att träffa kollektivavtal om avvikelser från lagens regler. I kollektivavtal kan parterna således komma överens om att det som brukar kallas projektanställning skall vara tillåtet och de kan även komma överens om lämplig tidsperiod. Det kommer med stor sannolikhet innebära att projektanställningar i vissa branscher, genom kollektivavtal, blir tillåtna på samma villkor som i dag. Arbetsmarknadens parter kan även i kollektivavtal bestämma att tidsbegränsad anställning för viss säsong skall vara tillåtet. Det blir således, precis som på många

andra områden av den svenska arbetsmarknaden och i enlighet med den svenska modellen, av vikt att både arbetsgivar- och arbetstagarparterna bidrar till att branschanpassade kollektivavtal träffas när så erfordras. *Svenskt Näringsliv* påtalar emellertid att alla problem inte löses genom möjligheten att i kollektivavtal komma överens om andra regler om tidsbegränsad anställning.

Den svenska arbetsmarknaden präglas av att kollektivavtal gäller på ett mycket stort antal arbetsplatser. Enligt vad Medlingsinstitutet nyligen uppgivit omfattas 92 procent av alla anställda av kollektivavtal. På dessa arbetsplatser bör det enligt regeringens mening vara möjligt att träffa avtal om vilka regler som skall gälla utöver eller i stället för anställningsskyddslagens bestämmelser om tidsbegränsad anställning. För de situationer där en fri visstidsanställning inte täcker arbetsgivarens behov av arbetskraft och där inget kollektivavtal med kompletterande regler träffats är det regeringens uppfattning att avtal om tillsvidareanställning bör träffas. Om arbetsgivaren har behov av tillfällig arbetskraft under t.ex. tre år får arbetsgivaren tillsvidareanställa en arbetstagar som kan utföra de aktuella arbetsuppgifterna. I samband med att treårsperioden går till ända, och om arbetsgivarens behov av arbetskraft upphör, får arbetsgivaren med stöd av anställningsskyddslagens regler säga upp arbetstagar på grund av arbetsbrist.

Jämställhetsombudsmannen menar att kollektivavtal som avviker från lagens regler bör vara tillåtna endast när de slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Dagens regler gör det möjligt att träffa kollektivavtal om avvikelse från anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsad anställning om avtalet slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Det är också möjligt att i lokala kollektivavtal träffa avtal om avvikelser, om kollektivavtal gäller mellan parterna i andra frågor och det kollektivavtalet har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation eller om ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Ursprungligen krävdes att kollektivavtal som medförde avsteg från lagens bestämmelser skulle slutas eller godkännas av en central arbetstagarorganisation. Detta skulle skapa garantier för att avtalsfriheten inte skulle användas för att i otillbörlig utsträckning försämra det lagfästa anställningsskyddet. I samband med att dagens bestämmelse infördes (prop. 1996/97:16 s. 26–27) anförde regeringen att de farhågor om missbruk av avtalsfriheten som fanns vid lagens tillkomst kunde tonas ner och man konstaterade att de fackliga organisationerna är väl ägnade att ta till vara sina och medlemmarnas intressen. När ett nytt regelverk nu föreslås finns det skäl att vara uppmärksam på hur avtalsfriheten hanteras av parterna. Det finns emellertid inte möjlighet att inom ramen för detta lagstiftningsarbete föreslå att kollektivavtal om avvikelse från anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsad anställning endast skall få träffas på central nivå.

Slutsatser

För visstidsanställningar som varar längst 14 månader innebär den föreslagna regeln om fri visstidsanställning utökade möjligheter jämfört med i dag att anställa tidsbegränsat i olika situationer. Bestämmelsen är enkel att förstå för både arbetsgivare och arbetstagar och den är lätt att

tillämpa. Utrymmet att enligt lag kombinera olika tidsbegränsade anställningar eller att avtala om tidsbegränsad anställning för längre tidsperioder än 14 månader minskar kraftigt. Det blir i huvudsak endast möjligt att under en femårsperiod kombinera fria visstidsanställningar upp till sammanlagt 14 månader med vikariatsanställningar upp till sammanlagt 36 månader. En arbetstagare kan därmed aldrig med stöd av anställningsskyddslagen vara tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare längre än 50 månader under en femårsperiod. Under förutsättning att kollektivavtal träffas kan emellertid arbetsmarknadens parter helt och hållet anpassa bestämmelserna till den enskilda verksamhetens behov.

Vid universitet och högskolor finns många tidsbegränsat anställda med olika typer av forskningsrelaterade uppgifter. En del av dessa personer är tidsbegränsat anställda enligt bestämmelserna i högskoleförordningen. Majoriteten är dock tidsbegränsat anställda i enlighet med anställningsskyddslagens regler. Det är enligt regeringens mening angeläget att andelen anställda med visstidsanställning vid universitet och högskolor minskar samtidigt som forskning måste kunna bedrivas. Regeringen har för avsikt att se över reglerna om tidsbegränsad anställning på högskoleområdet.

Avtal får träffas för vikariat

Enligt regeringens bedömning kan det, utöver den fria visstidsanställningen, finnas behov av tidsbegränsad anställning i vissa särskilda fall.

Arbetslivsinstitutet föreslog att avtal om vikariatsanställning, utöver de 18 månader som avtal om tidsbegränsad anställning förslås tillåtas fritt, skall få träffas under ytterligare 18 månader under en femårsperiod. Den sista 18 månadersperioden skall det dock framgå vem vikarien ersätter. Vissa remissinstanser anförde att vikariat måste tillåtas på längre tid eller för obegränsad tid. Däribland kan nämnas *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet*, *Arbetsgivarverket* och *Teatrarnas Riksförbund*. *Arbetsgivarverket*, *Arbetsdomstolen* och *Svenskt Näringsliv* ifrågasätter att det under viss tid skall framgå vem vikarien ersätter. *LO* och *TCO* tycker däremot att det förslaget är bra.

Arbetsgruppen har föreslagit att avtal om tidsbegränsad anställning skall få träffas för viss tid som avser vikariat upp till 36 månader. Endast ett begränsat antal remissinstanser har yttrat sig över förslaget. Av dessa tillstyrker *Försäkringskassan*, *Skatteverket* och *SACO* förslaget. *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet* anför att bl.a. vikariat kan behöva behandlas skilt från den fria visstidsanställningen. Även *Arbetsgivaralliansen* ställer sig bakom förslaget, dock med förbehåll för att endast tid som vikarie skall räknas in i den tillåtna tiden. *Svenska Kommunalarbetsareförbundet* anser att det endast skall vara tillåtet med tidsbegränsad anställning för vikariat och provanställning utöver den fria visstidsanställningen.

Mot bakgrund av bl.a. den omfattande rätt till ledighet som arbetstagare har enligt t.ex. föräldraledighetslagen (1995:584) och lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen) samt att det, för såväl arbetsgivare som arbetstagare, får antas vara önskvärt att samma person kan vikariera under hela den tid

den ledige arbetstagaren är frånvarande, finns det enligt regeringens mening skäl att medge längre perioder av tidsbegränsad anställning för vikariat än sammanlagt högst 14 månader under en femårsperiod. Det är enligt dagens regel möjligt att vara anställd som vikarie hos samma arbetsgivare sammanlagt högst 36 månader under en femårsperiod innan vikariatet övergår i en tillsvidareanställning. Den tillåtna tiden fyller praktiska behov för arbetsgivare och arbetstagare.

LO anför att vikariat endast skall vara tillåtna när vikarien ersätter en bestämd annan person. Även *TCO* tycker att det vore önskvärt med en tydlig personanknytning, åtminstone när det gäller vikariat som pågår längre än tolv månader. *Akademikerförbundet SSR* anser att det borde införas en definition av vikariatsbegreppet.

Av Arbetsdomstolens praxis (se t.ex. AD 1985 nr 130 och AD 2002 nr 3) framgår att ett vikariat vid en helhetssyn skall spegla den verkliga personalsituationen och grunda sig på ordinarie personals ledigheter. Detta innebär att det redan i dag krävs anknytning till en bestämd ledig arbetstagares arbete eller till en bestämd ledig befattning. Enligt regeringens mening bör det i normalfallet framgå vem en vikarie ersätter. Det är emellertid i praktiken inte alltid möjligt att ange att en vikarie ersätter en viss annan person. Det kan t.ex. av organisatoriska skäl vara nödvändigt för en arbetsgivare att sammanföra eller dela upp tjänstgöringsunderlag vid tillsättandet av ett vikariat så att vikariatet varken i fråga om tjänstgöringsgrad eller i omfattning motsvarar den ledighet som beviljats den ordinarie befattningshavaren. Det finns enligt regeringens uppfattning inte skäl att inskränka möjligheten att anställa vikarier inom ramen för en ny reglering. Samma möjligheter att anställa vikarier som gäller i dag bör därför även fortsättningsvis finnas.

När möjligheterna att anställa tidsbegränsat för längre tid än 14 månader under en femårsperiod kraftigt minskar kan det vara frestande för arbetsgivare att beteckna arbete som erbjuds för vikariat, även i fall där förutsättningarna för ett vikariat inte är uppfyllda. Ett sådant förfarande innebär en felaktig tillämpning av lagen och får ytterst prövas av domstol.

Avtal får träffas när arbetstagaren fyllt 67 år

Arbetsgruppen har föreslagit att avtal om tidsbegränsad anställning skall kunna träffas för viss tid när arbetstagaren har fyllt 67 år. Ett fåtal remissinstanser har yttrat sig i denna del. Förslaget tillstyrks av *Försäkringskassan*, *Skatteverket*, *Arbetsgivaralliansen*, *Kommunala Företagens Samorganisation* och *SACO*. *LO:s* uppfattning är allmänt att antalet former av tidsbegränsad anställning skall hållas nere för att regelverket skall bli enkelt att tillämpa. Den uppfattningen delas även av *Svenska Kommunalarbetarförbundet*. *Akademikerförbundet SSR* anför att det är tveksamt om EG-rätten tillåter att man behandlar arbetstagare som uppnått viss levnadsålder som ett kollektiv med sämre rättigheter än övriga arbetstagare.

Det finns i dag ingen begränsning i tid för hur länge en tidsbegränsad anställning av en arbetstagare som har fyllt 67 år får pågå. Anställningsskyddet för arbetstagare som har fyllt 67 år är mindre omfattande än för arbetstagare som inte har uppnått denna ålder. Regeln är avsedd att

underlätta för arbetstagare som har uppnått lagstadgad pensionsålder, men som fortfarande har vilja och förmåga att arbeta, att vara kvar på arbetsmarknaden. En sådan regel strider inte mot EG-rätten (se t.ex. EG-domstolens dom i mål C-144/04 Werner Mangold mot Rüdiger Helm) och regeringen anser att denna ordning bör bestå. Enligt regeringens mening bör det, utöver den fria visstidsanställningen, även fortsättningsvis vara möjligt att tidsbegränsat anställa en arbetstagare som fyllt 67 år på samma sätt som i dag.

Avtal om tidsbegränsad provanställning

Avtal om tidsbegränsad provanställning får i dag träffas för en provotid om högst sex månader. Syftet med provanställningen är att arbetsgivaren skall få tillfälle att bedöma hur arbetstagaren fungerar i arbetet och att arbetstagaren skall få möjlighet att bedöma anställningen.

Arbetslivsinstitutet föreslog att avtal om provanställning skall få träffas på samma villkor som med nuvarande regelverk och räknas som tid i tidsbegränsad anställning. *LO* ifrågasatte det berättigade i att behålla provanställning och *TCO* ansåg att möjligheten att provanställa är överflödigt. *Stockholms tingsrätt*, *Svenskt Näringsliv* och *SACO* uttryckte att det även fortsättningsvis bör vara möjligt att träffa avtal om tidsbegränsad provanställning.

Arbetsgruppen har föreslagit att provanställning skall få ske på samma villkor som i dag och att tid i provanställning skall räknas som tid i fri visstidsanställning.

Endast ett fåtal remissinstanser har kommenterat förslaget. *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet*, *Stockholms universitet*, *Svenska Kommunalarbetareförbundet* och *SACO* ser positivt på att provanställningen behålls. *Stockholms universitet* anser dock att provanställningen skall ha en självständig ställning oberoende av andra tidsbegränsningsgrunder. *Skatteverket*, *Försäkringskassan* och *LO* avstryker förslaget. *LO* anför att arbetsgivarens behov av att kunna pröva arbetstagarens lämplighet för arbete mer än väl tillgodoses genom regeln om fri visstidsanställning och att det därför inte finns något behov av att behålla provanställningen som särskild anställningsform.

Om det införs en ny reglering som den föreslagna om fri visstidsanställning upp till 14 månader, kan det tyckas att provanställningen spelat ut sin roll. Regeringen menar att så inte är fallet. En provanställning kan avbrytas när som helst under provotiden vilket, om inte annat är avtalat, inte är fallet med en tidsbegränsad anställning. Provanställningen är dessutom, till skillnad från den tidsbegränsade anställningen, avsedd att övergå i en tillsvidareanställning och gör det automatiskt om provanställningen inte avbryts. Tid i provanställning kvalificerar inte heller arbetstagaren för företrädesrätt till återanställning.

Dessa omständigheter medför att möjligheten till provanställning även i framtiden bör vara intressant för både arbetsgivare och arbetstagare, som vid avtalstillfället har för avsikt att låta provanställningen övergå i en tillsvidareanställning, om provotiden utfaller till båda parter belåtenhet. Att möjligheten att provanställa bibehålls tydliggör vidare att möjligheten till fri visstidsanställning inte är avsedd att användas som provanställning. Den nya möjligheten att anställa arbetstagare upp till 14

månader skall i stället användas vid arbetsgivares behov av tillfällig arbetskraft. Arbetsgivares behov av att kunna pröva arbetstagares lämplighet för arbete bör därför även i framtiden ske inom ramen för provanställning. Regeringen anser därför att arbetsgivare och arbetstagare skall få komma överens om tidsbegränsad provanställning på samma villkor som i dag.

LO menar att det i så fall skall framgå av regelverket att en fri visstidsanställning som avser arbetsuppgifter som arbetstagaren prövats på under tid i provanställning är en otillåten fri visstidsanställning. Med det regelverk som föreslås finns möjlighet för arbetsgivare att träffa avtal om fri visstidsanställning upp till 14 månader. Denna ordning bör enligt regeringen gälla även om en del av tiden i fri visstidsanställning avsett provanställning.

Övergång till tillsvidareanställning vid vikariat

För vikariat gäller redan i dag begränsningen, att en arbetstagare som har varit anställd som vikarie hos en arbetsgivare sammanlagt mer än 36 månader under de senaste fem åren, automatiskt får en tillsvidareanställning. Regeln infördes för att förhindra upprepade vikariatsanställningar, s.k. rullande vikariat. Regeln träffar alla arbetstagarens vikariatsanställningar hos arbetsgivaren under en femårsperiod och sådana anställningar hos en tidigare arbetsgivare som får tillgodoräknas enligt 3 § anställningsskyddslagen (prop. 1996/97:16 s. 37–39).

Enligt regeringens mening bör regeln om vikariat även med ett nytt regelverk tillämpas på samma sätt som i dag. Det bör därför även fortsättningsvis endast vara tid som vikarie som beaktas vid beräkningen av om 36 månaders anställningstid under en femårsperiod uppnåtts.

Övergång till tillsvidareanställning vid fri visstidsanställning

Arbetsgruppen har föreslagit att en fri visstidsanställning, som tillsammans med tid i provanställning hos samma arbetsgivare överskrider tolv månader under en ramtid om fem år, skall övergå till en tillsvidareanställning.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Höskoleverket, LO och *SACO* tillstyrker arbetsgruppens förslag. *TCO* stöder förslaget och *NUTEK* har inget att invända mot det. Ett antal remissinstanser uttrycker däremot sitt missnöje med förslaget, bl.a. *Försäkringskassan, Arbetsgivarverket, Skatteverket, Höskolan i Kalmar, Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetslivsinstitutet, Arbetsgivarföreningen SRAO, Fastigo, Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting* och *Tidningsutgivarna*. *Försäkringskassan* anför att risken är stor att reglerna medför att visstidsanställda får en tillsvidareanställning på grund av oavsiktliga fel från arbetsgivarens sida och att en sådan tillsvidareanställning inte är till fördel för vare sig arbetsgivare eller anställda. *Svenskt Näringsliv* påstår att någon omvandling av tidsbegränsade anställningar till tillsvidareanställningar inte kommer att ske.

Den redan i dag gällande regeln, att ett vikariat som överskrider en viss längd automatiskt övergår till en tillsvidareanställning, hindrar upprepade vikariatsanställningar. På samma sätt hindrar en regel om automatisk övergång till tillsvidareanställning när en fri visstidsanställning pågått en viss tid upprepade fria visstidsanställningar. Enligt regeringens förslag skall fri visstidsanställning vara tillåten 14 månader under en femårsperiod. Regeringen föreslår därför att den som varit anställd hos samma arbetsgivare i fri visstidsanställning i sammanlagt mer än 14 månader under en femårsperiod automatiskt skall få en tillsvidareanställning.

Ett sådant regelverk bör enligt regeringens bedömning bidra till att tidsbegränsat anställda slussas in i tillsvidareanställningar. Med samma påföljd, oavsett om det är denna tidsgräns eller gränsen för tid i vikariatsanställning som överskrids, blir regelverket dessutom enhetligt. Bedömningen av om tidsgränsen överskridits bygger på objektiva konstaterbara förhållanden, nämligen anställningstid. Bedömningen bör därför vara förhållandevis lätt att göra och förutse för både arbetsgivare och arbetstagare.

Rikspolisstyrelsen, Skatteverket, Stockholms universitet, Kommunala Företagens Samorganisation, Sveriges Kommuner och Landsting och Tidningsutgivarna anser att tid i fri visstidsanställning och provanställning inte skall räknas samman vid beräkningen av anställningstid. *Arbetslivsinstitutet* anser att tid i provanställning endast skall räknas in i den sammanlagda tiden när det gäller samma slags arbete som arbetsgivaren haft i fri visstidsanställning.

Enligt regeringens bedömning bör både tid i fri visstidsanställning och tid i provanställning ingå i den sammanlagda anställningstiden. Detta för att förebygga att provanställning avbryts i förtid och avtal därefter träffas om 14 månaders fri visstidsanställning. I sådant fall skulle den totala tiden i tidsbegränsad anställning uppgå till maximalt 20 månader, vilket inte är avsikten. Även anställningstid hos en tidigare arbetsgivare, som i enlighet med 3 § anställningsskyddslagen får tillgodoräknas, skall ingå vid beräkningen.

Arbetsgivarverket påtalar att en automatisk övergång till tillsvidareanställning leder till att en arbetstagare, som har uppnått maximal tid i fri visstidsanställning, under flera år inte kommer att få t.ex. en provanställning, även om provanställningen skulle avse helt andra arbetsuppgifter. Samma synpunkt framförs i princip även av *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, Högskolan Kalmar* och *Svenskt Näringsliv*. De två senare samt även *SACO*, påtalar att ramtiden är för lång. Även *Arbetslivsinstitutet* föreslår att ramtiden kortas. *Arbetsmarknadsstyrelsen* har anmärkt att förslaget kan innebära att arbetsgivare avstår från att anställa eller dröjer med en rekrytering. En annan möjlighet kan enligt *Arbetsmarknadsstyrelsen* vara att arbetsgivaren i stället erbjuder en annan inte tidigare anställd person anställning i syfte att undvika en tillsvidareanställning.

Det är ett riktigt påpekande att den som varit tidsbegränsat anställd maximal tid inte kan erbjudas tidsbegränsad anställning under flera år utan att den tidsbegränsade anställningen övergår till en tillsvidareanställning. Det kan ses som ett problem. Den anställde kommer inte att kunna få återkomma i arbete under en viss tid hos arbetsgivaren om arbetsgivaren till varje pris vill undvika en tillsvidareanställning. Det är

emellertid regeringens förhoppning att en arbetsgivare, som fortsatt har behov av arbetskraft och är nöjd med den tidsbegränsat anställdes arbetsinsats, skall välja att behålla den tidsbegränsat anställda i anställning även om det medför att den tidsbegränsade anställningen övergår till en tillsvidareanställning. Detta kan vara bättre än att anställa någon som inte tidigare har arbetat hos arbetsgivaren. En tidsbegränsat anställd, som har varit anställd i minst sex månader under en tvåårsperiod, har dessutom enligt de föreslagna reglerna om företrädesrätt till återanställning (se avsnitt 5.3) rätt att återkomma i anställning hos arbetsgivaren under vissa förutsättningar. För att hålla det nya regelverket så enhetligt som möjligt är det enligt regeringen lämpligt att ramtiden i den föreliggande situation är densamma som för vikariat, dvs. fem år.

Om tidsgränsen överskrids vid fri visstidsanställning uppstår en tillsvidareanställning på samma sätt som när en vikariatsanställning överskrider den för den anställningsformen tillåtna tidsperioden. Den närmare tillämpningen av bestämmelsen får dock, på samma sätt som när motsvarande regel infördes för vikariat, överlämnas till rättstillämpningen.

Rikspolisstyrelsen och *Försvarsmakten* påtalar att reglerna om automatisk övergång till tillsvidareanställning kommer i konflikt med regeringsformens krav att anställningsbeslut skall grundas på de sökandes förtjänst och skicklighet. I 11 kap. 9 § regeringsformen anges att statliga myndigheter vid tillsättning av tjänster endast skall fästa avseende vid sakliga grunder som förtjänst och skicklighet. Denna grundlagsfästa skyldighet väger tyngre än reglerna om automatisk övergång till tillsvidareanställning. Redan i dag föreligger samma problematik vid automatisk övergång till tillsvidareanställning efter 36 månaders vikariatsanställning. Den nu föreslagna regeln om automatisk övergång till tillsvidareanställning efter 14 månaders fri visstidsanställning, får enligt regeringens uppfattning, hanteras på samma sätt som en vikariatsanställning som överskrider den i dag gällande tidsgränsen för vikariat. *Arbetsgivarverket* tillägger att det inom den statliga sektorn används två olika arbetsgivarbegrepp, det formella respektive det funktionella, och önskar klarhet i vilket arbetsgivarbegrepp som skall tillämpas. På samma sätt som när ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning får det anses var anställningsmyndigheten och inte staten som sådan som är arbetsgivare (jfr. prop. 1996/97:16 s. 39 samt AD 2003 nr 10).

Otillåten form av tidsbegränsad anställning

I sådana fall där det i stället för överträdelse av en tidsgräns blir fråga om olika uppfattning om den rättsliga grunden för anställningen, är situationen något annorlunda. En vikariatsanställning kan t.ex. vara otillåten för att vikariatet inte grundar sig på en arbetstagares frånvaro. Även dessa felaktigt tidsbegränsade anställningar måste kunna angripas. Arbetsgruppen har föreslagit att avtal om tidsbegränsad anställning som strider mot anställningsskyddslagens regler i annat avseende än att de överskrider tidsgränserna, i enlighet med dagens regler, av domstol skall kunna förklaras gälla tillsvidare på yrkande av arbetstagare. Endast en handfull remissinstanser har yttrat sig. *Försäkringskassan*, *Skatteverket*, *Högskoleverket* och *Arbetsgivaralliansen* tillstyrker förslaget. *Arbets-*

livsinstitutet anför att det även utan uttrycklig regel bör vara möjligt att väcka en fastställsetalan enligt allmänna processrättsliga regler.

En utgångspunkt i de situationer som det här är fråga om är att den tidsbegränsade anställningen är otillåten redan från början. Det är i sådana situationer inte rimligt att arbetstagaren, för att få en korrekt anställning, skall behöva vänta till dess anställningen med automatik övergår i en tillsvidareanställning. Det är inte heller säkert att anställningen är avsedd att pågå under så lång tid att anställningen övergår i en tillsvidareanställning. Att avgöra huruvida en tidsbegränsad anställning är otillåten på denna grund är en mer grannliga uppgift än att avgöra om viss anställningstid överskridits. Regeringen anser därför att arbetstagare i dessa situationer, i enlighet med vad som redan i dag gäller, enligt 4 och 36 §§ anställningsskyddslagen på talan skall kunna få domstols förklaring att det tidsbegränsade anställningsavtalet skall gälla tills vidare.

Skadestånd m.m.

Enligt 38 § anställningsskyddslagen är en arbetsgivare som bryter mot anställningsskyddslagens regler skyldig att betala lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till samt ersätta skada som uppkommer. Arbetsgruppen har inte föreslagit någon ändring. *Försäkringskassan*, *Skatteverket* och *Arbetsgivaralliansen* har yttrat sig och delar arbetsgruppens uppfattning. Inte heller regeringen föreslår någon ändring i detta avseende.

5.3 Förstärkt företrädesrätt

Regeringens förslag: En arbetstagare skall även fortsättningsvis ha företrädesrätt till återanställning. Dock skall kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning vara sammanlagt mer än sex månaders anställning under de senaste två åren. Företrädesrätt till återanställning skall gälla alla anställningar.

Förutsättningen för att arbetstagaren skall ha rätt till besked om att han eller hon inte kommer att få fortsatt anställning enligt 15 § anställningsskyddslagen skall även fortsättningsvis vara att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren den tid som ger företrädesrätt till återanställning.

Arbetslivsinstitutets förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Arbetslivsinstitutet föreslog dock att arbetstagare skall ha företrädesrätt oavsett om fortsatt anställning vägrats på grund av arbetsbrist eller av personliga skäl. Arbetslivsinstitutet föreslog att ett särskilt vederlag skall utgå vid överträdelse av reglerna om företrädesrätt till återanställning.

Remissinstanserna: Vissa remissinstanser tillstyrkte eller hade ingenting att erinra mot förslaget, bl.a. *Stockholms tingsrätt*, *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet*, *Jämställdhetsombudsmannen*, *LO* och *TCO*. De flesta arbetsgivarorganisationerna och *SACO* avstyrkte eller uttryckte sitt missnöje med förslaget. Av de

remissinstanser som yttrade sig över förslaget att företrädesrätt skall gälla oavsett skälet till att en tidsbegränsad anställning inte fortsätter, avstyrkte samtliga förslaget. Ett stort antal remissinstanser ifrågasatte lämpligheten eller utformningen av bestämmelsen om det särskilda vederlaget.

Arbetsgruppens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Arbetsgruppen föreslår dock att företrädesrätt till återanställning, förutom vid vikariat, inte skall kunna göras gällande om återanställningen skulle medföra att tidsfrister för tillåten visstidsanställning överskrids och en tillsvidareanställning därmed skulle uppstå.

Remissinstanserna: Ett mindre antal remissinstanser tillstyrker förslaget om förkortad intjänandetid för företrädesrätt till återanställning eller har inget att erinra mot det, bl.a. *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering*, *Rikspolisstyrelsen*, *Jämställdhetsombudsmannen*, *LO* och *TCO*. Ett stort antal remissinstanser i huvudsak bland myndigheter och arbetsgivarorganisationer motsätter sig förslaget. *Försäkringskassan*, *Arbetsgivarverket*, *Skatteverket* och *Arbetsgivaralliansen* tillstyrker förslaget att företrädesrätt till återanställning i vissa situationer inte skall kunna göras gällande om det leder till en tillsvidareanställning. *LO* och *TCO* motsätter sig med kraft att företrädesrätt till återanställning inte skulle kunna göras gällande i alla situationer. Även *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering*, *Konstnärliga och Litterära Yrkesutövaras Samarbetsnämnd* och *Svenska Kommunalarbetareförbundet* anser att företrädesrätten till återanställning måste gälla samtliga anställningar.

Skälen för regeringens förslag

Företrädesrätt till återanställning bygger på principen att arbetsgivaren i första hand skall vända sig till redan anställda eller tidigare anställda med erbjudande om fortsatt eller nytt arbete när det är aktuellt för denne att anställa. Avsikten är att arbetsgivare inte skall kunna kringgå anställningsskyddslagens trygghetsregler t.ex. genom att säga upp en arbetstagare på grund av arbetsbrist för att därefter nyanställa en annan person, trots att den förste arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det aktuella arbetet.

Förkortad kvalifikationstid för företrädesrätt till återanställning

Arbetslivsinstitutet föreslog att tidsbegränsat anställda får företrädesrätt till återanställning efter sex månaders anställning under en period om två år. *Stockholms tingsrätt*, *Riksförsäkringsverket*, *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet*, *Jämställdhetsombudsmannen*, *Konstnärliga och Litterära Yrkesutövaras Samarbetsnämnd*, *LO* och *TCO* ser positivt på att kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning förkortas. De flesta arbetsgivarorganisationerna och *SACO* var dock negativt inställda till förslaget. *Arbetsgivarverket* ansåg att det inte finns några motiv för att förkorta den nuvarande kvalifikationstiden och *Svenskt Näringsliv* ansåg att förslaget var oacceptabelt.

Även arbetsgruppen har föreslagit att företrädesrätt bör inträda redan efter sex månaders anställning under en tvåårsperiod. *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering*, *Rikspolisstyrelsen*, *Jämställdhetsombuds-*

mannen, LO, Svenska Kommunalarbetsförbundet och TCO tillstyrker förslaget eller har inget att erinra mot det. *Rikspolisstyrelsen* anser dock att en förutsättning för att företrädesrätt till återanställning skall inträda bör vara att den anställde rent faktiskt arbetat under förslagsvis fyra och en halv månad av de sex månaderna. Ett stort antal remissinstanser framför allt på arbetsgivar sidan och bland myndigheter motsätter sig förslaget.

Med en ny möjlighet att fritt anställa tidsbegränsat under längst 14 månader ges en arbetsgivare vid många anställningstillfällen valet mellan möjligheterna att antingen direkt tillsvidareanställa en arbetstagare, att provanställa denne med avsikt att provanställningen efter sex månader automatiskt skall övergå i en tillsvidareanställning eller att inledningsvis visstidsanställa arbetstagaren upp till 14 månader. Den nya regeln om fri visstidsanställning under 14 månader ger således arbetsgivare möjlighet att även på detta sätt pröva en arbetstagares lämplighet för arbete, dock utan provanställningens möjlighet att i förtid avbryta anställningen. En förkortad kvalifikationstid för företrädesrätt från tolv månader till sex månader bör kunna motverka att fri visstidsanställning används i stället för provanställning. Om företrädesrätt till återanställning uppstår efter sex månaders anställning minskar skillnaden mellan att provanställa en arbetstagare och att anställa honom eller henne på fri visstidsanställning. Den provanställda får, om provanställningen faller väl ut, en tillsvidareanställning men även den med fri visstidsanställning får en starkare anknytning till arbetsgivaren genom att få företrädesrätt till återanställning. Genom en sådan reglering markeras att anställningsskyddet byggs upp gradvis. De första sex månadernas anställning är helt fria både i fri visstidsanställning och i provanställning. Därefter får den provanställda automatiskt en tillsvidareanställning medan den som har en fri visstidsanställning de följande åtta månaderna får företrädesrätt till återanställning. Slutligen, efter mer än 14 månaders fri visstidsanställning, får arbetstagaren i fri visstidsanställning automatiskt en tillsvidareanställning.

Ytterligare angående kvalifikationstidens längd

Med anledning av arbetsgruppens förslag har ett antal remissinstanser anfört att de tidsbegränsade anställningarna kommer att få kortare varaktighet och understiga sex månader om förslaget genomförs. Detta framhålls av bl.a. *Arbetsgivarverket, Skatteverket, Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer, Journalistförbundet, Kommunala Företagens Samorganisation, Konstnärliga och Litterära Yrkesutövares Samarbetsnämnd, Kooperationens Förhandlingsorganisation, Medie- och Informationsarbetsgivarna, Svenskt Näringsliv, SACO, Sveriges Kommuner och Landsting, Tidningsutgivarna och Företagarna. Medie- och informationsarbetsgivarna och Tidningsutgivarna* anger att företagens kostnadsaspekt inte kommer att vara avgörande i dessa fall eftersom de skall jämföras med de kostnader som kan uppstå vid tvister om anspråk på företrädesrätt till återanställning och tolkningen av begreppet tillräckliga kvalifikationer. *Skatteverket* och *Fastigo* anför att förslaget kommer att ha en avhållande effekt i fråga om antalet nyanställningar. *Arbetsmarknadsstyrelsen* anmärker att den föreslagna företrädesrätten kan leda

till att arbetsgivare avstår från att anställa eller dröjer med en rekrytering. *SACO* pekar på att en alternativ utveckling kan vara att konsulter anlitas och att personal hyrs in.

Trots de framförda farhågorna anser regeringen att förslaget att förkorta kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning snarast bör motverka att de tidsbegränsade anställningarna blir kortare. Det förekommer i dag att vissa arbetstagare anställs för begränsad tid oavsett arbetskraftsbehov under endast drygt elva månader, det vill säga strax under tidsgränsen för företrädesrätt till återanställning. Ett förhållande som beskrivits bl.a. av *Journalistförbundet* och *Konstnärliga och Litterära Yrkesutövares Samarbetsnämnd*. För en arbetsgivare som kontinuerligt väljer att anställa tidsbegränsat på kortare tid än sex månader för att kringgå den föreslagna regeln om förstärkt företrädesrätt, kommer kostnaderna för bl.a. rekrytering och inskolning att öka. För flertalet företag kan det enligt regeringens bedömning inte vara företagsekonomisk försvarbart att agera på det sättet och effekten bör därför kunna förväntas bli att fler arbetstagare i stället kvarstår i sin anställning förbi tidsgränsen för företrädesrätt och att företrädesrättens funktion att verka för en återanställning förstärks. Dessutom bör den förstärkta företrädesrätten gynna svaga grupper på arbetsmarknaden. Den förstärkta företrädesrätten innebär t.ex. att vikarier inom vårdsektorn, där många kvinnor, ungdomar och invandrare arbetar, snabbare än i dag kvalificerar sig för företrädesrätt till återanställning. *Jämställdhetsombudsmannen* anför att den föreslagna kortare kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning i många fall utgör det egentliga anställningsskyddet för individer med tidsbegränsad anställning.

Regeringen föreslår därför att företrädesrätt till återanställning skall gälla redan efter sex månaders anställning. För att undvika att tidsbegränsat anställda i företrädesrättshänseende slår ut tillsvidareanställda med längre anställningstid, skall kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning för såväl tidsbegränsat anställda som tillsvidareanställda vara sex månaders anställning under de senaste två åren. Vid beräkning av om kvalifikationstiden uppnåtts skall anställningstidens längd beräknas på samma sätt som idag. Regeringen föreslår också, på samma sätt som Arbetslivsinstitutet och arbetsgruppen, att den ramtid inom vilken företrädesrätten skall intjänas förkortas från tre till två år.

En konsekvens av förslaget är att arbetstagare som regelbundet men under högst tre månader per år har anställning hos en viss arbetsgivare inte kommer att kunna få företrädesrätt till återanställning. Det kan t.ex. gälla återkommande arbeten under ferier eller extraarbete av olika slag. Att sådana mer tillfälliga anställningar kommer till stånd ligger i båda parter intresse och regeln borde därför snarast underlätta för den typen av anställningar i och med att arbetsgivaren vid detta slag av arbete normalt inte behöver räkna med att det uppstår en företrädesrätt till återanställning för arbetstagaren. I sammanhanget kan erinras om att en arbetstagare som har fyllt 67 år enligt 33 § anställningsskyddslagen över huvud taget inte har någon företrädesrätt. Det förtjänas också att nämnas att de olika diskrimineringslagarna är tillämpliga i en återanställningssituation. En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare genom att behandla honom eller henne sämre än arbetsgivaren behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i

en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med personens kön, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuella läggning.

Försäkringskassan, Högskolan Kalmar, Arbetsgivaralliansen och Kommunala Företagens Samorganisation har påtalat att det administrativa arbetet skulle öka om kvalifikationstiden kortas. I det sammanhanget kan framhållas att arbetsgivare redan enligt dagens regler måste utföra det administrativa arbete som krävs för att ha kännedom om sina arbetstagares anställningstid. Däremot kan det eventuellt bli fråga om ett visst merarbete med hänsyn till att fler arbetstagare kan komma att kvalificera sig för företrädesrätt till återanställning. Regeringen anser dock att detta merarbete inte utgör tillräckliga skäl för att inte genomföra förslaget.

Arbetsgivarverket och Högskolan Kalmar påtalar att en myndighet enligt regeringsformen endast får fästa avseende vid sakliga grunder vid anställning och att detta även gäller tidsbegränsade anställningar. *TCO* poängterar att det behövs en översyn av reglerna inom det statliga området så att anställda inom staten får samma rätt till återanställning som anställda inom andra områden.

I 11 kap. 9 § regeringsformen anges att avseende endast skall fästas vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet, vid tillsättning av statliga tjänster. Denna grundlagsfästa skyldighet för myndigheter väger tyngre än den redan i dag lagfästa företrädesrätten till återanställning. Den förkortade kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning ändrar inte detta förhållande. Situationen får därför hanteras på samma sätt som redan sker med nuvarande regelverk.

Arbetsgivarverket påtalar därtill att reglerna om rätt att överklaga anställningsbeslut även gäller beslut om tidsbegränsad anställning. Enligt *Arbetsgivarverket* kan man förvänta sig att antalet överklaganden av dessa beslut ökar eftersom det föreslagna regelverket ger starka incitament till överklaganden. Det anförda är emellertid, enligt regeringens uppfattning, inte av sådan karaktär att det bör hindra den föreslagna reformen.

Företrädesrätt till återanställning till alla former av anställning

För att företrädesrätt till återanställning skall inträda krävs att anställningen har upphört på grund av arbetsbrist. *Arbetslivsinstitutet* föreslog i sin promemoria att arbetstagare skall ha företrädesrätt till återanställning oavsett om fortsatt anställning vägrats på grund av arbetsbrist eller av personliga skäl. Av de remissinstanser som yttrade sig över förslaget avstyrkte samtliga. Arbetsgruppen föreslog att den nuvarande ordningen skall bestå och de remissinstanser som yttrat sig över arbetsgruppens förslag har samtliga utom en tillstyrkt förslaget.

Arbetslivsinstitutet föreslog därtill i sin promemoria att bestämmelserna om att arbetstagare i vissa fall inte kan göra sin företrädesrätt till återanställning gällande skulle upphävas. Detta eftersom de former av tidsbegränsad anställning som avses med bestämmelserna enligt *Arbetslivsinstitutets* förslag inte längre skulle vara tillåtna former av tidsbegränsad anställning. *Svenskt Näringsliv* anförde att företrädesrätt inte kan gälla om den leder till att den tillåtna gränsen för tidsbegränsad anställning måste överskridas.

Arbetsgruppen har föreslagit att en arbetstagare inte skall kunna göra gällande företrädesrätt till återanställning om en återanställning leder till att de uppställda tidsfristerna överskrids vid anställningstillfället eller under anställningstiden, dock med undantag för vikariat. Arbetsgruppen anförde bl.a. som exempel att en arbetstagare som varit anställd hos en arbetsgivare i en fri visstidsanställning under tio månader endast kan göra gällande företrädesrätt till återanställning om den anställning som erbjuds är en fri visstidsanställning kortare än två månader, ett vikariat på högst 26 månader eller en tillsvidareanställning. När det gäller vikariat föreslog arbetsgruppen att den som tidigare haft ett vikariat skulle kunna återropa företrädesrätt till återanställning till nya vikariat hos arbetsgivaren även om det skulle innebära att regeln om att den tidsbegränsade anställningen övergår till en tillsvidareanställning blir tillämplig.

Försäkringskassan, Arbetsgivarverket och *Skatteverket* tillstyrker arbetsgruppens förslag. *Arbetsgivaralliansen* menar att begränsningen är en självklarhet som måste upprätthållas. *Stockholms universitet* anför att förslagets utformning kommer att medföra betydande tolknings-svårigheter. *Bankernas Arbetsgivarförening* påtalar att det blir svårt att ange om en arbetstagare har företrädesrätt till återanställning eller inte. *Arbetsdomstolen* anför att undantaget från företrädesrätten är svåröverskådligt och otydligt. Även *Svenskt Näringsliv* påtalar att reglerna är komplicerade och svåra att tillämpa.

LO, Svenska Kommunalarbetareförbundet och *TCO* å sin sida motsätter sig med kraft att företrädesrätt till återanställning inte gäller om det skulle leda till en tillsvidareanställning. *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering* anser att företrädesrätt till återanställning skall gälla till samtliga anställningsformer utan undantag. Även *Konstnärliga och Litterära Yrkesutövares Samarbetsnämnd* delar denna uppfattning. *Journalistförbundet* anger att den föreslagna ordningen leder till utslagningsproblem och att företrädesrätten inte kommer att få någon betydelse.

Om företrädesrätt till återanställning inte gäller samtliga anställningar hos arbetsgivaren minskar arbetstagarens möjlighet att få återkomma i anställning när arbetstagaren börjar närma sig maximal tid i tidsbegränsad anställning. Detta eftersom arbetsgivaren i sådana fall skulle kunna välja att anställa en annan arbetstagare. Syftet med reglerna om företrädesrätt till återanställning är att öka arbetstagarnas möjligheter att få ny anställning hos en arbetsgivare där de tidigare varit anställda. Regeringen anser därför att företrädesrätt till återanställning skall gälla till alla former av anställning hos arbetsgivaren och föreslår en reglering i enlighet härmed.

Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta m.m.

Tidsbegränsat anställda har enligt 15 § anställningsskyddslagen som huvudregel rätt att erhålla besked om att de inte kommer att få fortsatt anställning hos arbetsgivaren minst en månad före anställningstidens utgång. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar. Enligt gällande rätt finns speciella regler för säsonganställda. Beskedet utlöser ett antal rättigheter för arbetstagaren eller dennes organisation och

skyldigheter för arbetsgivaren. Arbetsgivaren är skyldig att varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör och arbetstagaren och organisationen har rätt till överläggningar med arbetsgivaren om beskedet. Arbetstagaren har också rätt till skälig ledighet från anställningen för att söka nytt arbete. Förutsättningen för rätt till besked är att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren under den tid som ger företrädesrätt.

Arbetsgruppen har föreslagit att denna koppling bör kvarstå. *Försäkringskassan, Arbetsgivarverket, Skatteverket, Högskolan Kalmar* och *Stockholms universitet* har avstyrkt i huvudsak med hänvisning till ökad administration för arbetsgivarna. Regeringen anser att det är rimligt att kopplingen mellan företrädesrätt till återanställning och rätt till besked om fortsatt anställning behålls även med det nya regelverk som föreslås. Det föreslås att kvalifikationstiden för företrädesrätt förkortas till sex månader under de senaste två åren. Även rätt till besked föreslås därför inträda när arbetstagaren, då anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren under sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren. Några särskilda bestämmelser för säsongsanställda erfordras inte längre eftersom det enligt lag inte kommer att vara möjligt att träffa avtal om säsongsanställning.

Överträdelse av reglerna om företrädesrätt till återanställning

På samma sätt som arbetsgruppen föreslagit, finns enligt regeringens bedömning ingen anledning att frånga nuvarande reglering, att en arbetsgivare som bryter mot reglerna om företrädesrätt, skall betala lön och andra anställningsförmåner samt ersätta den skada som uppkommer. Denna uppfattning stöds av *Försäkringskassan* och *Skatteverket*. Några remissynpunkter därutöver har inte lämnats.

5.4 Utökad informationsskyldighet

Regeringens förslag: Arbetsgivares skyldighet att lämna skriftlig information till arbetstagare om anställningsvillkoren skall inträda vid anställningar längre än tre veckor.

Arbetsgivare skall lämna skriftlig information till arbetstagare om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Arbetsgivaren skall ge arbetstagaren en kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel. Vid anställning för begränsad tid skall arbetsgivare lämna information om vilken form av tidsbegränsad anställning det är fråga om. Det skall även framgå vilka villkor en arbetsgivare skall lämna information om till arbetstagare som stationeras utomlands samt när det skall ske.

Arbetsgivare skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen. Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning skall informationen lämnas direkt till arbetstagaren. Informationsskyldigheten skall vara skadeståndssanktionerad på samma sätt som andra brott mot anställningsskyddslagen och preskriptionstid skall räknas från den dag då någon anställdes på den lediga anställning som arbetsgivaren underlåtit att informera om.

Arbetsgivare skall inom tre veckor efter arbetstagarens begäran lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid.

Arbetslivsinstitutets förslag: Arbetslivsinstitutet har i den del som rör information om anställningstid föreslagit att arbetstagare skall få informationen inom en månad.

Remissinstanserna: Endast TCO har yttrat sig över förslaget. Organisationen anser att informationen skall lämnas inom en vecka.

Arbetsgruppens förslag: Överensstämmer med regeringens förslag i den del det rör information om anställningsform. Arbetsgruppen har därutöver föreslagit att arbetsgivaren oavsett anställningstidens längd skall lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 6 a § anställningsskyddslagen.

Remissinstanserna: Flertalet av de remissinstanser som yttrat sig tillstyrker förslaget att skriftlig information skall ges om formen av tidsbegränsad anställning. Ungefär lika många remissinstanser är positiva som negativa till förslaget att skriftlig information om anställningen skall ges till arbetstagaren oavsett anställningstidens längd. De som är negativa till förslaget anför i huvudsak att det leder till ökad administration och därmed merarbete för arbetsgivarna.

Promemorians förslag (Ds 2005:27): Överensstämmer i huvudsak med regeringens i resterande delar. I promemorian föreslås dock att endast allmänt skadestånd skall kunna utgå för brott mot skyldigheten att lämna information om lediga tillsvidareanställningar.

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser tillstyrker förslagen eller har lämnat dem utan erinran. *Företagarna* och *Svenskt Näringsliv* avstyrker förslaget om information till tidsbegränsat anställda om lediga tillsvidareanställningar. Vissa remissinstanser har lämnat synpunkter på bestämmelsernas utformning. *NUTEK* anser att det är tillräckligt att informera om arbetstagarens yrkesbenämning eller titel. *Arbetslivsinstitutet* och *Sveriges Kommuner och Landsting* avstyrker att arbetsgivare skall lämna information om villkor enligt 8 § lagen om utstationering av arbetstagare. *Arbetsdomstolen* och *Företagarna* har invändningar mot skadeståndsskyldighetens utformning. *Svenskt Näringsliv*, *Lunds universitet*, *Uppsala universitet*, *Företagarna* och *Sveriges Kommuner och Landsting* är negativt inställda till att information skall lämnas personligen till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Skälen för regeringens förslag

Redan före Sveriges inträde i EU gjordes ändringar i anställningsskyddslagen i syfte att genomföra upplysningsdirektivet (prop. 1993/94:67, bet. 1993/94:AU4, rskr. 1993/94:103). En ny paragraf, 6 a §, infördes i anställningsskyddslagen. Enligt denna paragraf skall en arbetsgivare skriftligen, och inom en månad efter anställningens början, informera en arbetstagare om de villkor som gäller för anställningen. Information skall lämnas om t.ex. arbetstagarens arbetsuppgifter, yrkesbenämning eller tjänstetitel, begynnelselönen och andra löneförmåner och längden på arbetstagarens betalda semester. Arbetsgivaren skall även lämna information om anställningen gäller tills vidare, för begränsad tid eller om den är en provanställning. Arbetstagare som anställs för begränsad tid skall få information om anställningens tillträdesdag, anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra. Vid provanställning skall även prøvotidens längd anges. Informationsskyldigheten gäller endast vid anställningar som varar längre än en månad. Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren informerat om, skall arbetsgivaren lämna ny skriftlig information om ändringen inom en månad. Den då införda regeln har hittills ansetts genomföra direktivet. Mot bakgrund av bl.a. EG-domstolens praxis samt behovet av att direktivets bestämmelser på ett klarare sätt kommer till uttryck i lagtext gör regeringen bedömningen att genomförandet av direktivet bör förtydligas på vissa punkter.

Ingen informationsskyldighet vid anställningar kortare än tre veckor

Arbetsgruppen har föreslagit att tillämpningen av 6 a § i anställningsskyddslagen skall gälla, även när anställningstiden är kortare än en månad. Förslaget tillstyrks av *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering*, *Högskoleverket*, *NUTEK*, *Konstnärliga och Litterära Yrkesutövares Samarbetsnämnd* och *LO*. *TCO* tillstyrker förslaget, men anser att förslaget måste kompletteras med en uttrycklig skyldighet för arbetsgivaren

att skriftligt informera den lokala fackliga organisationen i så god tid att förhandling i frågan hinner begäras. *Arbetsdomstolen* har ingen erinran mot förändringen. *Rikspolisstyrelsen*, *Skatteverket*, *Försäkringskassan*, *Arbetsgivaralliansen* och *Kommunala Företagens Samorganisation* avstyrker förslaget. *Arbetsgivarverket* anför att förslaget innebär ökat administrativt arbete och att det inte är rimligt att det vid mycket korta anställningar, t.ex. som tentamensvakt vid universiteten, skall föreligga en skadeståndssanktionerad skyldighet att lämna skriftlig information. Den senare synpunkten delas även av *Högskolan Kalmar* och *Stockholms universitet*. Även *Arbetsgivareföreningen SRAO* och *Sveriges Kommuner och Landsting* framför liknande synpunkter. Regeringen delar de kritiska remissinstansernas uppfattning att det inte är rimligt att varje anställning, hur kortvarig den än är, skall föranleda att arbetsgivaren tvingas lämna skriftlig information om anställningen. Den nytta informationen kan ha för arbetstagarna motsvarar inte det merarbete som en sådan bestämmelse innebär för arbetsgivarna. För att ytterligare några anställningar skall omfattas av arbetsgivarens informationsskyldighet, t.ex. korta ferieanställningar, bör emellertid informationsskyldigheten, enligt regeringens uppfattning, inträda så snart en anställning varat längre än tre veckor. Om anställningstiden är kortare än tre veckor bör arbetsgivaren däremot inte vara skyldig att lämna information.

Information skall lämnas om alla anställningsvillkor av väsentlig betydelse

EG-domstolen har i målet C-350/99 Wolfgang Lange mot Georg Schünemann GmbH bl.a. uttalat att arbetsgivare enligt artikel 2.1 i upplysningsdirektivet skall underrätta en arbetstagare om de väsentliga villkoren i anställningsavtalet eller i anställningsförhållandet. Enligt domen utgör de villkor som räknas upp i artikel 2.2 i direktivet inte en uttömmande uppräkningslista av de väsentliga villkor som avses i direktivets artikel 2.1.

Bestämmelsen i 6 a § anställningsskyddslagen anger att en arbetsgivare skriftligen skall informera arbetstagare om de villkor som gäller för anställningen. I paragrafens andra stycke följer en uppräkningslista i sju punkter om vilken information som skall ges. Mot bakgrund av att EG-domstolen i ovan nämnda mål slagit fast att alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet omfattas av informationsplikten enligt direktivet, gör regeringen den bedömningen att det bör förtydligas att arbetsgivarens informationsplikt inte stannar vid den nuvarande uppräkningslistan i 6 a § andra stycket anställningsskyddslagen.

I promemorian föreslås att det skall ske på så sätt att det i paragrafens första stycke anges att arbetsgivaren skall lämna skriftlig information om de viktigaste villkoren som gäller för anställningen och att det i andra stycket bör anges att den information som skall lämnas i vart fall skall innehålla de uppräknade uppgifterna. Genom tillägget markeras att de sju punkterna är av exemplifierande karaktär, och att bestämmelsen inte anger informationsplikten på ett uttömmande sätt.

Remissinstanserna tillstyrker att paragrafen förtydligas. *Arbetsdomstolen*, *SACO* och *Sveriges Kommuner och Landsting* anför att bestämmelsen bör formuleras så att den bättre motsvarar texten i direktivet. De menar att regeln bör ange att alla villkor som är av väsent-

lig betydelse för anställningsförhållandet omfattas av informationsplikten, inte endast de viktigaste av dem. De anser därtill att informationsskyldigheten bör omfatta åtminstone de uppgifter som framgår av uppräkningslistan. *TCO* tycker att det är tillräckligt att det framgår av lagtexten att paragrafen inte innehåller en uttömmande uppräkningslista av vilka villkor som arbetsgivare har en skyldighet att informera om. *LO* anser att arbetsgivare även bör informera om vilken sysselsättningsgrad en arbetstagare har samt att det av informationen bör framgå om en deltidsanställd önskar arbeta fler timmar eller heltid.

Regeringen delar de kritiska remissinstansernas uppfattning att bestämmelsen bör formuleras så att den bättre motsvarar direktivet så som det skall tolkas enligt EG-domstolens ovan nämnda dom. Regeringen anser därför att bestämmelsen bör utformas på så sätt att arbetsgivaren skall lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Informationskyldigheten skall omfatta åtminstone de uppgifter som anges i paragrafens uppräkningslista.

De föreslagna ändringarna skall inte uppfattas som en försvagning eller urholkning av arbetsgivarens informationsskyldighet i förhållande till vad som redan gäller. Det blir genom ändringen inte tillåtet att lämna skriftlig information om färre villkor än vad som är fallet i dag. Huvudregeln är att skriftlig information skall lämnas om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet. Uppräkningslistan i paragrafens andra stycke anger miniminivån för vilka villkor som arbetsgivaren typiskt sett måste informera om. En arbetstagare som anser att arbetsgivaren inte informerat om alla villkor av väsentlig betydelse får föra talan om skadestånd enligt 38 § anställningsskyddslagen för brott mot informationsskyldigheten.

Lunds universitet anför att det varit önskvärt med en utförlig diskussion kring vilka villkor som skulle kunna anses så viktiga att arbetsgivaren särskilt bör upplysa om dem. *Arbetsmiljöverket* efterlyser besked om t.ex. arbetstidslagen (1982:673), arbetsmiljölagen (1977:1160) och arbetsmiljöförordningen (1977:1166) kan innehålla sådana väsentliga villkor som en arbetsgivare skall informera om.

De villkor som generellt eller i ett enskilt fall är av väsentlig betydelse kan knappast på ett allmängiltigt sätt anges i förväg. Förhållandena – och därmed behoven av skriftlig information – varierar från anställning till anställning. En utgångspunkt för bedömningen kan dock vara vad som framgår av EG-direktivets inledande överväganden. Där sägs bl.a. att föreskrifterna syftar till att ge arbetstagarna bättre skydd mot kränkning av deras rättigheter. I en situation där en arbetstagares rättigheter riskerar att bli kränkta om arbetsgivaren inte informeras om vad han eller hon har rätt att kräva i något avseende, skall arbetsgivaren typiskt sett lämna skriftlig information.

Regeringen delar *Arbetslivsinstitutets* synpunkt att det bör framgå av lagtexten att vissa uppgifter kan lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal.

Enligt regeringens mening visar en jämförelse mellan upplysningsdirektivet och anställningsskyddslagen att ytterligare förtydliganden bör göras i 6 a §. Enligt direktivets artikel 2 punkt 2 c) skall arbetsgivaren upplysa om den befattning, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser, samt lämna en kort specifikation eller beskrivning av arbetet.

Enligt 6 a § anställningsskyddslagen skall information ges om arbetstagarens arbetsuppgifter, yrkesbenämning eller tjänstetitel. Av lagtextens ordalydelse och av förarbetena framgår att de nu uppräknade uppgifterna är alternativa. Eftersom direktivet kräver att arbetstagaren skall få information både om befattningen och om arbetets innehåll, bör den svenska lagtexten ändras så att den bättre överensstämmer med direktivet.

I promemorian föreslås att arbetsgivaren skall informera om arbetstagarens arbetsuppgifter samt yrkesbenämning eller tjänstetitel.

Uppsala universitet har invändningar mot förslaget eftersom det innebär krav på detaljerad skriftligt information om arbetsuppgifterna i anställningen och föreslår en formulering i enlighet med EG-direktivet. *SACO* anser att direktivets formulering om en kort specifikation eller beskrivning av arbetet är att föredra. *NUTEK* anser att det är tillräckligt att ange yrkesbenämning eller tjänstetitel.

Av upplysningsdirektivet framgår att arbetsgivaren endast skall lämna en kort specifikation eller beskrivning av arbetet. Det finns inte skäl att i svensk lagstiftning i detta hänseende gå längre än vad direktivet kräver. Bestämmelsen bör därför formuleras i enlighet med texten i direktivet.

Information skall lämnas om formen av tidsbegränsad anställning

Arbetsgruppen har i Ds 2005:15 föreslagit att arbetsgivare vid tidsbegränsad anställning skall lämna information om vilken form av tidsbegränsad anställning som avses. *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Försäkringskassan, Arbetsgivarverket, Skatteverket, Högskoleverket, Stockholms universitet, NUTEK, Konstnärliga och Litterära Yrkesutövaras Samarbetsnämnd, LO, SACO* och *TCO* tillstyrker förslaget. *Arbetsgivarverket* anger att förslaget är till gagn för såväl arbetsgivare som arbetstagare. *LO* anser det nödvändigt eftersom olika krav ställs upp för t.ex. automatisk övergång beroende på form av tidsbegränsad anställning. *Rikspolisstyrelsen, Arbetsgivaralliansen* och *Arbetsgivareföreningen SRAO* avstyrker förslaget.

De regler om tidsbegränsad anställning som regeringen nu föreslår kan medföra behov av att klargöra den rättsliga grunden för anställningen. Behovet aktualiseras bl.a. av förslaget att mer än 14 månaders fri visstidsanställning, inklusive eventuell provanställning, inom en femårsperiod automatiskt skall övergå i en tillsvidareanställning. En arbetsgivare bör i ett sådant sammanhang inte i efterhand kunna hävda att det i stället varit fråga om ett vikariat. För att motverka detta bör arbetsgivaren vara skyldig att i de uppgifter som skall lämnas till arbetstagaren även uppge vilken form av tidsbegränsad anställning det är fråga om. Redan i dag skall arbetsgivaren enligt 6 a § andra stycket 3 ange om anställningen gäller tills vidare, för begränsad tid eller om den är en

provanställning. Regeringen föreslår att det görs ett tillägg i anställningskyddslagen av innebörd att arbetsgivaren även skall ange vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser. Det innebär att arbetsgivaren skall ange om den tidsbegränsade anställningen är en fri visstidsanställning, ett vikariat eller avser en arbetstagare som fyllt 67 år.

Arbetsgivaralliansen har påpekat att det enligt Arbetsdomstolens praxis är den verkliga visstidsgrunden och inte den som anges i anställningsbeviset som skall ligga till grund för en rättslig bedömning. Någon ändring av Arbetsdomstolens praxis är inte avsedd. Vad arbetsgivaren angivit i anställningsbeviset är en presumtion för vad parterna haft för avsikt när anställningsavtalet träffades. I sista hand får frågan emellertid avgöras av domstol.

Ytterligare information skall lämnas till utstationerade arbetstagare

Enligt 6 a § anställningslagen skall en arbetsgivare informera om villkoren för en arbetstagares stationering utomlands, om stationeringen avses pågå längre än en månad. Av förarbetena till paragrafen framgår vilka villkor som skall anges och de motsvarar de villkor som nämns i direktivet.

I promemorian föreslås att de villkor arbetsgivaren skall lämna information om skall anges direkt i lagtexten. *Arbetsdomstolen* anser att bestämmelsen bör utformas på samma sätt som texten i direktivet och att det därför skall anges att viss information endast skall lämnas i förekommande fall. *TCO* ifrågasätter om det inte av lagtexten bör framgå att en arbetstagare har rätt till informationen före avresan i enlighet med formuleringen i EG-direktivet.

Det är enligt regeringens bedömning lämpligt att det redan av lagtexten framgår vilken information utstationerade arbetstagare har rätt att få och när den skall lämnas. Lagtexten bör i så stor utsträckning som möjligt följa texten i direktivet. Information om vissa uppgifter bör kunna lämnas i form av hänvisningar till lagar eller andra författningar eller till kollektivavtal.

I promemorian föreslås därtill att arbetsgivare skall ange de villkor som blir tillämpliga enligt 8 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare. *Arbetslivsinstitutet* menar det är omotiverat att ålägga arbetsgivarna en så långtgående informationsplikt. Detta eftersom det inte krävs enligt EG-direktivet och det dessutom torde vara förenat med relativt stora administrativa kostnader för arbetsgivaren att skaffa fram informationen. Även *Sveriges Kommuner och Landsting* anser att förslaget innebär en överimplementering av upplysningsdirektivet som inte är nödvändig.

Enligt 8 § i den angivna lagen skall arbetsgivare vid utstationering inom EES eller Schweiz tillämpa de nationella bestämmelser varigenom det aktuella landet genomfört direktivet 96/71/EG om utstationering av arbetstagare. Arbetsgivaren får dock tillämpa andra villkor som är förmånligare för arbetstagaren. Arbetsgivaren måste således ta reda på vilka villkor som kan bli tillämpliga under anställningsförhållandet och besluta sig för vilka som skall tillämpas. Regeringen gör bedömningen att det är lämpligt att arbetsgivaren i förekommande fall lämnar

Information skall lämnas vid ändrade förutsättningar för anställningen

Enligt 6 a § skall arbetsgivare lämna ny skriftlig information inom en månad om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren lämnat information om. I dagens reglering hänvisas endast till de uppgifter som räknas upp i paragrafen. Med den föreslagna regleringen skall arbetsgivaren inte bara lämna information om de uppgifter som anges i paragrafen utan om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. För att arbetsgivarens skyldighet att lämna information vid ändrade förutsättningar för anställningen även fortsättningsvis skall gälla i alla situationer där arbetsgivaren tidigare lämnat information måste bestämmelsen formuleras om.

Den lagtekniska utformningen av arbetsgivarens informationsskyldighet

I promemorian (Ds 2005:27) föreslås att ändringarna skall göras i 6 a § anställningsskyddslagen. Paragrafen är redan idag tämligen omfattande och blir efter det att ändringar och tillägg är gjorda mycket omfattande och svårhanterlig. Paragrafen bör därför delas upp i flera kortare paragrafer. För att de paragrafer som behandlar arbetsgivares informationskyldighet skall komma i nära anslutning till varandra är det enligt regeringens uppfattning lämpligt att upphäva 6 a § och i stället lägga informationsbestämmelserna i följd efter 6 b §.

Information skall i vissa fall lämnas om lediga tillsvidareanställningar

Klausul 6.1 i ramavtalet om visstidsarbete anger att arbetsgivare skall informera visstidsanställda om lediga tjänster i företaget eller på arbetsplatsen för att garantera att dessa arbetstagare har samma möjlighet som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning. Informationen kan enligt klausulen tillkännages genom ett allmänt anslag på lämplig plats i företaget eller på arbetsplatsen.

I promemorian föreslås att en bestämmelse införs i anställningsskyddslagen som anger att arbetsgivare skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar hos arbetsgivaren.

Flertalet remissinstanser tillstyrker förslaget eller lämnar det utan erinran. *Företagarna* och *Svenskt Näringsliv* avstyrker förslaget. De anser att lagreglering inte är nödvändig för att uppfylla visstidsdirektivets krav.

Enligt regeringens bedömning är det nödvändigt att införa en skyldighet för arbetsgivare att lämna information om lediga anställningar till visstidsanställda arbetstagare för att på ett tydligt sätt genomföra den ovan nämnda EG-rättsliga bestämmelsen om information om lediga

tjänster till visstidsanställda. Det är lämpligt att bestämmelsen placeras i anslutning till bestämmelsen om arbetsgivares informationsskyldighet om anställningsvillkor i anställningsskyddslagen.

Enligt direktivet skall information lämnas om lediga tjänster. Syftet är att garantera att arbetstagare med tidsbegränsad anställning har samma möjlighet som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning. Regeln tar således sikte på tillsvidareanställningar, inte på tidsbegränsade anställningar. En ny skyldighet att informera visstidsanställda om anställningar bör därför endast omfatta tillsvidareanställningar som blir aktuella hos arbetsgivaren. Informationsskyldigheten bör gälla alla nyanställningar, oavsett om det är fråga om att öka antalet anställda eller återbesätta en befattning. Den bör gälla oavsett om den tilltänkta tillsvidareanställningen är på heltid eller deltid. Även om bestämmelsen endast tar sikte på lediga tillsvidareanställningar finns det naturligtvis ingenting som hindrar att en arbetsgivare utformar sina rutiner så att information lämnas även om tidsbegränsade anställningar.

En särskild situation uppstår när det gäller provanställningar. En provanställning är enligt anställningsskyddslagens systematik en särskild form av anställning. Den är tidsbegränsad, men den är normalt avsedd att övergå i en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren eller arbetstagaren kan ensidigt avbryta provanställningen under prøvotiden och arbetsgivaren behöver då inte redovisa saklig grund för att anställningen upphör. Att provanställningen i normalfallet syftar till ett bestående anställningsförhållande bör enligt regeringens mening medföra att en provanställning, när det gäller den föreslagna informationsskyldigheten, bör behandlas på samma sätt som en tillsvidareanställning. I samband med att provanställningen efter prøvotiden övergår i en tillsvidareanställning finns däremot inget skäl för arbetsgivaren att informera alla som har tidsbegränsad anställning om detta. I detta skede kommer ingen annan arbetstagare än den som innehar provanställningen i fråga för anställning. Regeringen delar *Arbetsdomstolens*, *Arbetslivsinstitutets* och *TCO:s* bedömning att det av lagtexten bör framgå att informationsskyldigheten även gäller vid provanställningar.

EG-direktivet anger att information om lediga anställningar skall lämnas till arbetstagare med tidsbegränsad anställning. *Kommunala Företagens Samorganisation* anser att informationsskyldigheten inte skall gälla vid tidsbegränsade anställningar kortare än en månad. Enligt regeringens uppfattning ger EG-direktivet inte möjlighet att begränsa informationsskyldigheten. Regeringen föreslår därför att informationskyldigheten skall gälla i förhållande till alla arbetstagare med tidsbegränsad anställning hos arbetsgivaren. I detta avseende bör en provanställd arbetstagare behandlas på samma sätt som en visstidsanställd arbetstagare. Informationen skall lämnas oavsett om den som har en tidsbegränsad anställning arbetar heltid eller deltid. Den skall lämnas till tjänstlediga och sjukskrivna arbetstagare med tidsbegränsad anställning och visstidsanställda som av någon annan anledning inte regelmässigt befinner sig arbetsplatsen, t.ex. den som arbetar på distans. Arbetsgivaren skall inte begränsa informationen till de arbetstagare som arbetsgivaren med hänsyn till meriter och personliga förutsättningar bedömer kan komma i fråga för en tillsvidareanställning. *Jämställdhetsombudsmannen* har föreslagit att även arbetstagare som har tillsvidare-

anställning på deltid skall omfattas av arbetsgivarens informations-skyldighet, i vart fall när det gäller heltidsanställningar. *LO* anser att alla anställda hos arbetsgivaren skall få information om lediga tillsvidareanställningar hos arbetsgivaren. Enligt regeringens mening finns det inte skäl att inom ramen för detta lagstiftningsarbete tillgodose dessa önskemål. Det finns emellertid ingenting i förslaget som hindrar att en arbetsgivare lämnar information om lediga anställningar även till tillsvidareanställda arbetstagare. Informationsskyldigheten gäller inte i förhållande till externa arbetssökande eller andra utomstående. Förslaget innebär inte heller att arbetstagare med tidsbegränsad anställning ges företrädesrätt till tillsvidareanställningar.

I frågan om hur informationen skall lämnas anger visstidsdirektivet endast att informationen kan tillkännages genom ett allmänt anslag på lämplig plats i företaget eller på arbetsplatsen. Detta får uppfattas som att ett anslag på lämplig plats är en av flera möjligheter. Här lämnar alltså direktivet ett betydande handlingsutrymme. *Arbetsmarknadsstyrelsen* påpekar att det kan vara svårt för små arbetsgivare att avsätta administrativa resurser för att leva upp till informationskravet. Praktiska skäl, och behovet av att inte ålägga arbetsgivare alltför stora pålagor om det kan undvikas, talar enligt regeringens mening för att det inte bör ställas alltför stora krav på arbetsgivaren. Det bör i normalfallet vara tillräckligt att information lämnas på ett generellt sätt som är tillgängligt för de anställda som arbetar i arbetsgivarens lokaler eller regelmässigt finns där någon del av arbetstiden. Meddelanden på anslagstavlor, interna informationsblad eller personaltidningar, elektronisk information via intranät och liknande är exempel på lämpliga metoder att sprida informationen. I promemorian anges att även en annons i dagspressen borde vara tillräcklig. *SACO* har anfört att texten i direktivet antyder att informationen som ett minimum bör vara arbetsplatsanknuten och att det därför är tveksamt om informationsskyldigheten är uppfylld genom annonser i dagspressen. Enligt regeringens uppfattning bör annonser i dagspressen ses som ett komplement till den information arbetsgivaren lämnar på arbetsplatsen. En arbetsgivare som har verksamhet på flera arbetsställen eller driftsenheter måste lämna information till alla arbetstagare med tidsbegränsad anställning på alla arbetsställen hos arbetsgivaren. Regeringen finner det lämpligt att det, som *Arbetsdomstolen* påpekat, framgår av lagtexten hur information får lämnas.

Informationen bör lämnas i så god tid att arbetstagaren har rimlig tid att överväga om han eller hon vill söka anställningen och att författa en ansökan eller på annat sätt anmäla sitt intresse till arbetsgivaren. Det är därför rimligt att information i normalfallet lämnas samtidigt som anställningen lyses ut eller på annat sätt är öppen att söka eller anmäla intresse för.

I promemorian föreslås att skadestånd med anledning av brott mot informationsskyldigheten endast skall kunna avse den kränkning som lagbrottet innebär, s.k. allmänt skadestånd. *Arbetsdomstolen* har påtalat att det är olämpligt att endast för detta fall i lagtext ange att skadeståndet endast kan avse allmänt skadestånd. *Företagarna* anser att informations-skyldigheten överhuvudtaget inte bör vara skadeståndssanktionerad. Enligt regeringens mening bör samma skadeståndsskyldighet gälla för detta brott mot informationsskyldigheten som för brott mot annan

informationsskyldighet enligt anställningsskyddslagen och, för all del, även andra brott mot lagen. Det kan emellertid vara svårt att ange exakt vid vilken tidpunkt en arbetsgivare brutit i sin informationsskyldighet mot en tidsbegränsat anställd. Det framstår därför som värdefullt om den tidpunkt då talan på grund av brott mot informationsplikten senast skall väckas kan fastställas på ett enkelt och tydligt sätt. Regeringen föreslår därför, på samma sätt som föreslås i promemorian, att det införs en regel som anger att preskriptionstid för talan om brott mot den föreslagna informationsplikten skall räknas från den dag då någon anställdes på den lediga anställningen.

Arbetslivsinstitutet, Svenskt Näringsliv och Sveriges Kommuner och Landsting framför att det bör vara möjligt att träffa kollektivavtal om avvikande regler beträffande denna informationsskyldighet på samma sätt som om arbetsgivares informationsskyldighet om anställningsvillkor. En sådan ordning får övervägas vid ett senare lagstiftningstillfälle.

Särskild information om lediga tillsvidareanställningar till föräldralediga

För att stärka föräldraledigas ställning i arbetslivet föreslås i promemorian att arbetsgivare skall meddela en visstidsanställd föräldraledig arbetstagare personligen att det finns en tillsvidareanställning att söka eller anmäla intresse för. *LO* ser positivt på förslaget. *Svenskt Näringsliv* menar att det saknas skäl att gynna föräldralediga. *Lunds universitet* avstyrker förslaget och anför att onödiga pålagor leder till att föräldrars ställning på arbetsmarknaden försvagas i stället för att förstärkas. *Uppsala universitet* påtalar att det kommer att bli resurskrävande att informera dessa anställda personligen och att kostnaderna för universitetets personaladministrativa insatser därmed kommer att öka. Även *Företagarna* avstyrker förslaget och med hänvisning till att särregler för olika grupper av anställda påtagligt ökar arbetsgivarens administrativa börda. *Sveriges Kommuner och Landsting* anser att den särskilda förpliktelsen mot föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning innebär en icke påkallad överimplementering av direktivet.

Som ett led i regeringens strävan att stärka föräldraledigas ställning på arbetsmarknaden är det i vissa situationer angeläget att låta denna kategori av arbetstagare omfattas av särskilda regler som stärker deras position på arbetsmarknaden. Enligt regeringens bedömning finns det, trots att vissa remissinstanser är kritiska, skäl att införa en särskild informationsskyldighet gentemot föräldralediga arbetstagare med visstidsanställning. Regeringen föreslår därför att arbetsgivare direkt till en föräldraledig arbetstagare med tidsbegränsad anställning skall lämna information om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos arbetsgivaren. Informationen bör kunna lämnas såväl muntligen som skriftligen, t.ex. genom att en personaltidning eller ett informationsblad sänds med post eller e-post till arbetstagarens bostad.

Som *Arbetsdomstolen, Arbetslivsinstitutet* och *Sveriges Kommuner och Landsting* har påtalat bör den särskilda informationsskyldigheten gentemot föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning framgå av lagtexten.

LO anser att arbetsgivare bör åläggas en särskild informationsskyldighet gentemot alla anställda som inte finns på arbetsplatsen när

anställningen utannonseras. Regeringen delar LO:s uppfattning att även andra grupper av anställda med tidsbegränsad anställning som inte befinner sig på arbetsplatsen, t.ex. sjukskrivna och de som arbetar på distans, kan ha behov av samma information om lediga tillsvidareanställningar som föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Att ålägga arbetsgivare en så omfattande informationskyldighet kräver emellertid ytterligare överväganden.

Information skall på begäran lämnas om anställningstidens längd

Arbetslivsinstitutet har i Ds 2002:56 föreslagit att en arbetstagare som begär det senast inom en månad efter begäran skall få skriftlig information om sin sammanlagda anställningstid av arbetsgivaren. Endast TCO har yttrat sig över förslaget och menar att den begärda informationen skall lämnas inom en vecka.

Med det regelverk som föreslås är det viktigt för såväl arbetsgivare som arbetstagare att veta hur lång sammanlagd anställningstid den anställde har. Det bör enligt regeringens mening ankomma på arbetsgivaren att på arbetstagarens begäran lämna skriftlig information om anställningstidens längd. Vid beräkning av anställningstiden skall de särskilda bestämmelserna i 3 § första stycket anställningsskyddslagen tillämpas. Det är rimligt att information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid lämnas inom tre veckor.

5.5 Följdändring i lagen om totalförsvarspflicht

Regeringens förslag: Bestämmelsen i 9 kap. 2 § lagen om totalförsvarspflicht skall upphöra att gälla den 30 juni 2007.

Arbetslivsinstitutets förslag: Arbetslivsinstitutet har inte lämnat något förslag.

Arbetsgruppens förslag: Arbetsgruppen har inte lämnat något förslag.

Skälen för regeringens förslag: I 9 kap. 2 § lagen (1994:1809) om totalförsvarspflicht anges att bestämmelser om anställning för viss tid inför värnplikt eller civilplikt finns i 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Förslagen i denna proposition innebär att det inte längre kommer att finnas någon sådan bestämmelse i anställningsskyddslagen. Som en följd härav bör hänvisningen i lagen om totalförsvarspflicht till anställningsskyddslagen upphöra att gälla i samband med att ändringarna i anställningsskyddslagen träder i kraft. Eftersom det endast är fråga om en ren följdändring är det enligt regeringens uppfattning lämpligt att den görs i detta sammanhang.

5.6 Utvärdering

Regeringens mål är en både trygg och flexibel arbetsmarknad. Bestämmelserna i anställningsskyddslagen är en avvägning mellan arbetstagarnas skydd och produktionens krav. Inom de kvinnodominerade

branscherna har visstidsanställningarna ökat under senare år. För att skapa ett jämställt arbetsliv samtidigt som regelverket förenklas, t.ex. för små- och medelstora arbetsgivare, har regeringen gjort den avvägning som finns i det framlagda förslaget.

Förslaget innebär en avsevärd förenkling av dagens komplicerade regelverk och bör vara till fördel för både arbetsgivare och arbetstagare. Regeringen är medveten om att förslaget innebär färre tillåtna former av tidsbegränsad anställning och att förslaget därmed kan uppfattas som att det innebär omfattande förändringar för arbetsgivare och arbetstagare. Möjligheten att teckna kollektivavtal innebär dock att de eventuella nackdelar som lagändringen innebär bör kunna minimeras.

Det är svårt att i olika delar förutse vilka effekter förslagen kommer att få. Regeringen har därför för avsikt att noga följa utvecklingen på arbetsmarknaden för att utröna om den avvägning mellan arbetstagar- och arbetsgivarintressena som förslaget innebär uppfyller de behov som en trygg och flexibel arbetsmarknad kräver. Regeringen kommer dessutom att utvärdera det nya regelverket genom att t.ex. låta Arbetslivsinstitutet eller någon annan forskningsinstitution göra en fristående utvärdering av de nya bestämmelserna när de varit i kraft en tid.

6 En förstärkt rätt till föräldraledighet

6.1 Behovet av åtgärder

Regeringens bedömning: Det finns skäl att stärka arbetstgares rätt till föräldraledighet och att införa skärpta skyddsregler för arbetsökande och arbetstgare i föräldraledighetslagen.

Arbetsgruppens bedömning: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: De flesta instämmer i arbetsgruppens bedömning. Några, t.ex. *Svenskt Näringsliv*, *Företagarna* och *Teknikföretagen*, menar att det saknas faktiskt underlag som visar att skyddet för föräldralediga behöver förstärkas. *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet* anser att arbetssökande inte bör omfattas av nya regler.

Skälen för regeringens bedömning

Riksdagens tillkännagivanden

Riksdagen har flera gånger uttalat sig för en stärkt rätt till föräldraledighet. Riksdagen anförde senast våren 2005 som sin mening att frågan om skydd för föräldralediga är angelägen och att dröjsmål inte kan godtas. Enligt riksdagens tillkännagivande bör regeringen snarast återkomma med förslag som avser dels ett särskilt förbud mot diskriminering av föräldralediga, dels att uppsägningstiden för den som är helt eller delvis föräldraledig skall börja löpa först när arbetstgaren återupptar sitt arbete, dels ock garantier för att den som varit föräldraledig skall kunna

återuppta sitt arbete efter ledigheten utan försämrade villkor (se bet. 2004/05:AU:8 s. 59, rskr. 2004/05:225).

Tillkännagivandet knöt an till tidigare riksdagsuttalanden av liknande innebörd (se bet. 2002/03:AU6 s. 38, rskr. 2002/03:177 och 2000/01:AU9, rskr. 2000/01:179).

Arbetslivsinstitutets bedömning

Arbetslivsinstitutet anför i 2002 års promemoria att det finns demografiska skäl, missförhållanden och viktiga rättvisekrav som gör det motiverat att stärka föräldralediga arbetstagares rättsliga ställning. Institutet betonar att det finns starka befolknings- och jämställdhetspolitiska skäl att föreslå en förbättring av föräldraledigas ställning och ser vidare behovet av ändrade regler som ett rättvisekrav i förhållande till småbarnsföräldrar och en strävan att stärka föräldraledigas ställning. Även om förslagen särskilt för småföretagen kan innebära administrativa problem och kostnader för lön under uppsägningstid anser Arbetslivsinstitutet att en intresseavvägning mellan fördelar och nackdelar visar att nackdelarna inte är så stora att de kan ges övervikt jämfört med faktorerna som talar för reformen. Sammanfattningsvis behövs enligt Arbetslivsinstitutets mening åtgärder för att komma till rätta med de problem föräldralediga arbetstagare kan uppleva på arbetsmarknaden.

Arbetslivsinstitutets promemoria har remissbehandlats och en remissammanställning finns att tillgå i Näringsdepartementet (dnr N2002/10662/ARM). Bland remissinstanserna finns en i huvudsak bred enighet om behovet av åtgärder.

JämO:s kunskaps- och nulägesrapport

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) genomförde under 2002 en informationskampanj mot diskriminering av gravida kvinnor. Kampanjen var första delen av JämO:s projekt "barn OCH jobb". Under 2003 och 2004 fortsatte JämO med den andra delen i projektet som handlade om föräldraskap och arbete. Inom ramen för projektet har JämO tagit fram publikationen *Föräldraskap Kunskaps- och nulägesrapport (JämO 2005)*. Rapporten ger en översikt av aktuella rapporter, utredningar, undersökningar och forskning inom området.

JämO hänför sig i rapporten till officiell statistik som visar att män tar ut 18 procent av det totala antalet föräldradagar och att 60 procent av männen inte tar ut någon föräldraledighet alls under barnets första år. En konsekvens av det ojämställda uttaget av föräldraförsäkringen är enligt JämO att kvinnor i fertil ålder riskerar att missgynnas i arbetslivet, oavsett om de avser att skaffa barn eller inte. De kan, anför JämO, redan vid anställningsintervjun bli bortgallrade i samband med frågor om de har planer på att skaffa barn. Det kan vidare förekomma att kvinnor får lämna eller avbryta provanställningar eller går miste om tidigare självklara förlängningar av vikariat. Risker finns att arbetsgivare kompenserar de extra kostnader som föräldraskap medför genom ett antal olika strategier: kvinnor får lägre lön, män rekryteras hellre än kvinnor och på detta sätt undviks risken för frånvaro eller kvinnor får arbetsuppgifter där

de är lätt utbytbara. Gravida och föräldralediga kvinnor riskerar att bli omplacerade till mindre kvalificerade arbetsuppgifter, att bli förbigångna vid befordran eller vid kompetensutveckling och i värsta fall att bli uppsagda.

Antalet anmälningar och förfrågningar till JämO som har samband med graviditet eller föräldraskap har ökat de senaste åren. Sedan början av 90-talet har antalet varit uppskattningsvis mellan tre–fem per år. Under 2002–03 har antalet anmälningar ökat på ett sätt som JämO beskriver som anmärkningsvärt. År 2002 registrerades 35 ärenden av påstådd diskriminering. År 2003 var antalet 42. Av de 42 anmälningarna under året gjordes 41 av kvinnor.

JämO konstaterar sammanfattningsvis att det i dag inte finns något direkt förbud mot missgynnande i föräldraledighetslagen. Lagen är inte tillräcklig. Det finns enligt JämO behov av att förstärka det juridiska skyddet för föräldralediga, vilket i sin tur enligt ombudsmannen kan bidra till ökad jämställdhet på arbetsmarknaden.

Sif:s enkät

I JämO-rapporten redovisas utfallet av en enkätundersökning som fackförbundet Sif gjorde bland sina medlemmar hösten 2003. Enligt enkätsvaren blev var tionde som varit föräldraledig helt utan löneökning när lönerevision gjorts på företaget. Var femte fick försämrade arbetsvillkor vid återvändandet efter föräldraledigheten.

Diskrimineringskommitténs delbetänkande

Diskrimineringskommittén (N2002:06) har varit en parlamentariskt sammansatt kommitté med uppdrag att se över den svenska diskrimineringslagstiftningen. I uppdraget ingick bl.a. att bedöma om ytterligare åtgärder är nödvändiga med hänsyn till EG:s likabehandlingsdirektiv.

Kommittén lämnade i maj 2004 sitt delbetänkande *Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering* (SOU 2004:55). Kommittén diskuterar i betänkandet behovet av förstärkningar av föräldraledighetslagen mot bakgrund av EG-rätten och Arbetslivsinstitutets förslag. Det kan, anför kommittén, på några punkter ifrågasättas om föräldraledighetslagen verkligen ger föräldralediga det skydd som EG-rätten avsett att upprätthålla. När det gäller behovet av en förstärkning av föräldraledigas ställning hänvisar kommittén till vad Arbetslivsinstitutet i sin promemoria närmare anför om Jämställdhetsombudsmannens och fackliga organisationers erfarenheter. Kommittén har ingen annan uppfattning än den Arbetslivsinstitutet redovisar. Det är enligt kommittén önskvärt att föräldraledigas skydd enligt föräldraledighetslagen förstärks. Utan att ta ställning till om den specifika lagtekniska lösning som Arbetslivsinstitutet valt är den mest ändamålsenliga ställer sig därför kommittén bakom kravet att föräldraledigas rättsliga ställning stärks (a. bet. s. 177).

Regeringen kan konstatera att de fackliga erfarenheterna liksom Arbetslivsinstitutets, Diskrimineringskommitténs och JämO:s slutsatser talar i samma riktning. Även om det inte föreligger forskning eller annan heltäckande kartläggning som på ett entydigt sätt visar att arbetstagare med barn genomgående missgynnas i förhållande till andra arbetstagare, får det anses klarlagt att arbetstagare som är föräldrar möter särskilda svårigheter i arbetslivet. En svårighet är att i vardagen förena arbete med föräldraskap; att få de krav som arbete och föräldraskap ställer på särskilt småbarnsföräldrar att praktiskt gå ihop. En annan svårighet är faktorer i arbetslivet som försvårar uttaget av föräldraledighet. Detta kan gälla t.ex. attityder som råder på arbetsplatsen eller arbetsgivares sätt att möta de olägenheter som föräldraledighet kan medföra för arbetsgivarens planering och verksamhet i stort. Som redovisas i Arbetslivsinstitutets promemoria och av JämO förekommer också att arbetstagare med småbarn som har tidsbegränsade anställningar nekas fortsatta sådana anställningar och att föräldraledigas provanställningar avbryts, att anställningsvillkoren försämrats och att förbättringar, kompetensutveckling och befordran uteblir; vidare kan nämnas att omplaceringar sker av föräldralediga och att arbetstagare efter ledigheten nekas att återgå till sina arbetsuppgifter eller befattningar. Att kunna eller våga byta arbete kan under sådana omständigheter vara ett vågspel. Inläsningseffekterna är sannolikt stora, vilket påverkar löneutveckling och karriärmöjligheter.

Det är inte acceptabelt att arbetstagare med barn i flera hänseenden enligt gällande ordning kan behandlas på ett sämre sätt än andra arbetstagare. Att missgynnas på grund av föräldraledighet uppfattas av många som en kränkning. Det är en viktig uppgift för lagstiftaren att motverka sådana situationer. Det är vidare fortfarande kvinnor som i störst utsträckning utnyttjar rätten till föräldraledighet. Därmed löper kvinnor särskild risk för att missgynnas på grund av föräldraledighet. Nuvarande ordning är därför också ett hinder mot jämställdhet i arbetslivet och – ytterst – i samhället i stort. Det är av stor vikt att det skapas så goda förutsättningar som möjligt för både kvinnor och män att kombinera föräldraskap med förvärvsarbete och att möjligheter till utveckling och karriär i arbetet finns även för arbetstagare med barn. För manliga arbetstagare kan en förstärkt rätt till föräldraledighet bidra till ett ökat uttag av ledighet. Denna rättspolitiska ansats är i sig ett starkt skäl för ett stärkt rättsligt skydd för föräldralediga arbetstagare och rätten till föräldraledighet. Även för tillväxten i samhället är det av värde att både kvinnor och män står till arbetsmarknadens förfogande. Hela befolkningen behövs. Ett förstärkt skydd för småbarnsföräldrar kan antas bidra till en god utveckling av arbetskraftsutbudet.

Att föräldraledigas position stärks har också betydelse ur ett barnperspektiv. Ett förstärkt skydd kan antas underlätta barnets tillgång till sina föräldrar och stimulera föräldrarnas gemensamma ansvarstagande för barnet.

EG:s likabehandlingsdirektiv ändrades 2002.¹⁰ Enligt direktivets artikel 2.7 i dess nya lydelse skall en mammaledig kvinna ha rätt att vid mammaledighetens slut återgå till sitt arbete eller ett likvärdigt arbete, på villkor som inte är mindre gynnsamma för henne och hon skall komma i åtnjutande av de förbättringar av arbetsvillkoren som hon skulle ha haft rätt till under sin bortovaro.

Medlemsstater som erkänner en särskild rätt till pappaledighet skall vidare vidta nödvändiga åtgärder för att skydda manliga och kvinnliga arbetstagare mot uppsägning och avskedande på grund av att de utövar denna rätt. De skall också se till att arbetstagarna vid slutet av en sådan ledighet har rätt att återuppta sitt arbete, eller ett likvärdigt arbete på villkor som inte är mindre gynnsamma för dem, och komma i åtnjutande av de förbättringar av arbetsvillkoren som de skulle ha haft rätt till under sin bortovaro.

Behovet av åtgärder grundar sig därmed också på de krav som följer av EG-rätten. De ovan återgivna reglerna i likabehandlingsdirektivet ger vid handen att föräldraledighetslagen bör ändras för att uppfylla direktivets krav. Särskilt gäller detta i tre avseenden:

- att den som återgår i arbete efter ledighet skall ha rätt att få del av de förbättringar som inträffat på arbetsplatsen under ledigheten omfattas inte av nuvarande bestämmelser i föräldraledighetslagen,
- att arbetstagaren skall få återgå till sitt arbete eller ett likvärdigt arbete, på villkor som inte är mindre gynnsamma för henne eller honom är ett indirekt skydd mot ”försämrande” omplaceringar som inte omfattas av de nuvarande skyddsreglerna,
- EG-domstolens praxis innebär att ”avskedande” skall anses innefatta även avbrytande av provanställningar av skäl som har samband med föräldraledighet. I dag omfattas den situationen inte av skyddet i föräldraledighetslagen.

Ett skydd även för arbetssökande

Några remissinstanser har invänt mot förslaget i promemorian om att arbetssökande skall omfattas av föräldraledighetslagens skyddsregler. *Lunds universitet* framhåller att det redan finns en hel rad regler som begränsar arbetsgivarens handlingsmöjligheter i anställningssituationen men att det visat sig i praktiken vara svårt att bevisa att någon diskriminering faktiskt ägt rum. Regeringen kan emellertid konstatera att både arbetssökande och arbetstagare möter de praktiska svårigheter på arbetsmarknaden som är förenade med föräldraskap. Det är därför angeläget att även arbetssökande omfattas av lagens skyddsregler. Angående bevisfrågan, se nedan avsnitt 6.2.5.

¹⁰ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

6.2.1 Gravida och föräldralediga bör behandlas lika

Regeringens bedömning: Skyddet för gravida och föräldralediga bör till funktion och räckvidd i princip vara likvärdigt.

Arbetsgruppens bedömning: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen har invänt mot att skyddet för gravida och föräldralediga bör vara likvärdigt.

Skälen för regeringens bedömning: Skyddet mot missgynnande behandling av gravida arbetssökande eller arbetstagare följer av jämställdhetslagen, medan skyddet för arbetstagare som har rätt till föräldraledighet regleras i föräldraledighetslagen. Skyddet i jämställdhetslagen är i dag mer omfattande än regleringen i föräldraledighetslagen. Diskrimineringsförbuden i jämställdhetslagen omfattar även arbetssökande och gäller i fler faktiska situationer än föräldraledighetslagens skyddsregler. Föräldraledighetslagen omfattar endast uppsägningsfallet, omplaceringar, anställningsförmåner och arbetsvillkor, medan jämställdhetslagen i princip täcker alla situationer som kan förekomma från det att någon söker ett arbete, medan anställningen pågår och tills den avslutas.

Arbetsgruppens förslag – liksom Arbetslivsinstitutets i 2002 års promemoria – bygger på att skyddet för gravida och föräldralediga arbetstagare och arbetssökande i princip skall vara detsamma. Regeringen ansluter sig till denna utgångspunkt. Det går inte att säga att missgynnande på grund av graviditet skiljer sig från missgynnande på grund av föräldraledighet på ett så avgörande sätt att det finns anledning att upprätthålla ett olikartat skydd i lagstiftningen. Det är över huvud taget inte givet att det alltid går att dra en skarp skiljelinje mellan dessa situationer. Många gånger är det en tillfällighet om en arbetsgivares handlande baseras på graviditet eller föräldraledighet.

En utgångspunkt för regeringens förslag är alltså att skyddet till sin funktion och räckvidd i princip skall vara likvärdigt för gravida och dem som har rätt till föräldraledighet.

6.2.2 Ett effektivt skydd

Regeringens bedömning: Skyddet i föräldraledighetslagen blir mest effektivt om det utformas som ett förbud mot missgynnande.

Arbetsgruppens bedömning: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: De flesta delar eller har inte någon invändning mot arbetsgruppens bedömning. Några – såsom *Jämställdhetsombudsmannen (JämO)*, *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (Homo)* och *Arbetslivsinstitutet* – anser att ett utökat skydd för föräldralediga behövs, men att det bör utformas som ett diskrimineringsförbud med jämställdhetslagen som förebild i stället för som ett förbud mot missgynnande.

Bör ett diskrimineringsförbud införas?

Arbetsgruppen har föreslagit att det utökade skyddet för föräldralediga arbetstagare utformas som ett förbud mot missgynnande. Denna lösning ligger lagtekniskt och till sin funktion nära det diskrimineringsförbud som finns i jämställdhetslagen (1991:433) och som Arbetslivsinstitutet och några remissinstanser förordat.

Lagtekniskt är likheterna stora. Således utgår både jämställdhetslagens reglering och den föreslagna förbudsregeln från rekvisiten *missgynnande*, *orsakssamband* och att en *jämförelse* görs. Förbudets tillämpningsområde – ”när förbudet gäller” – anges vidare i sju punkter. Dessa är identiska i de båda regleringarna.

Även funktionellt är likheterna stora. Arbetsgruppens förslag utgår för det första från att den negativa särbehandlingen av föräldralediga skall stoppas; diskrimineringsförbudet i jämställdhetslagen har samma syfte när det gäller gravida kvinnor. Vidare är avsikten att gravida respektive föräldralediga arbetssökande och arbetstagare skall behandlas så lika som möjligt. Den som är gravid kan åberopa diskrimineringsförbudet i jämställdhetslagen, medan den föräldralediga har att hålla sig till regleringen i föräldraledighetslagen. Det enklaste sättet att åstadkomma sådan likabehandling är utforma regleringen lika i de båda lagarna. Mot den bakgrunden kunde det alltså ligga nära till hands att fullt ut utforma regeln i föräldraledighetslagen med jämställdhetslagens förbud mot direkt könsdiskriminering som förebild. Som t.ex. *HomO* pekat på vore det i och för sig en fördel för rättstillämpningen om samma lagtekniska lösning användes i båda lagarna.

Ett diskrimineringsförbud med jämställdhetslagen som förebild är emellertid som regeringen ser saken inte den mest effektiva lösningen.

Ett effektivt skydd

Den viktigaste faktorn när det gäller hur regeln skall utformas är att skyddet för föräldralediga skall vara så effektivt som möjligt. Det får inte införas moment i den nya regeln som innebär begränsningar i skyddsnivån för den föräldralediga arbetstagaren. Att regeln således skall vara så effektiv som möjlig talar emot att jämställdhetslagens diskrimineringsförbud används som förebild. Ett bärande moment i definitionen av begreppet diskriminering i EG-rätten och i de svenska diskrimineringslagarna är nämligen uttrycket ”jämförbar situation”. I detta ligger att den som anser sig ha blivit diskriminerad skall jämföra sig med någon annan som befinner sig i en liknande situation och att det skall vara rimligt och naturligt att de båda behandlas lika (jfr t.ex. prop. 2002/03:65 s. 88). Saken kan uttryckas som att ”lika fall skall behandlas lika”. Det kan, som arbetsgruppen anför, ifrågasättas om rekvisitet jämförbar situation kan tillämpas på samma sätt i fråga om föräldraledighet. Den arbetstagare som är ledig utför inte arbete. Han eller hon står därmed under ledigheten inte till arbetsgivarens förfogande på det sätt som de andra arbetstagarna gör. Under pågående anställning har det ansetts att personer som fullgör arbetsuppgifter som är att anse som lika eller likvärdiga befinner sig i en

likartad eller jämförbar situation (jfr prop. 1999/2000:143 s. 32). EG-domstolen har ansett att den som utnyttjar rätten till föräldraledighet inte kan likställas med en man eller kvinna som faktiskt utför sitt arbete (jfr Gillespie- domen p. 17).¹¹ Det är alltså svårt att påstå att en föräldraledig arbetstagare är i en jämförbar situation med en arbetstagare som är i tjänst.

Övervägandena i arbetsgruppens promemoria bygger på det synsätt som nu redovisats. De flesta remissinstanserna delar eller har inga invändningar mot det. Exempelvis *SACO*, som tillstyrker arbetsgruppens förslag, instämmer särskilt i att rekvisitet jämförbar situation i jämställdhetslagen är svårt att tillämpa i alla de situationer som förbudet mot missgynnande av föräldralediga omfattar. *Arbetslivsinstitutet* å andra sidan förordar ett diskrimineringsförbud enligt jämställdhetslagens modell, men uppehåller sig inte i 2002 års promemoria eller i remissynpunkterna över arbetsgruppens förslag närmare vid hur rekvisitet skulle tillämpas om ett diskrimineringsförbud infördes i föräldraledighetslagen. Enligt institutet kan det dock vara svårt att avgöra hur man skall behandla förbättringar av anställningsvillkor t.ex. i form av befordringar och individuella löneförhöjningar som till stor del är knutna till den enskilde arbetstagarens prestation. Arbetslivsinstitutet menar att frågan får överlämnas till rättspraxis att närmare avgöra.

HomO reser frågan om begreppet jämförbar situation skall förstås så att man skall bortse från diskrimineringsgrunden – i detta fall föräldraledigheten – när man bedömer om två personer befinner sig i en jämförbar situation. I diskriminerings-sammanhang förhåller det sig många gånger, men inte alltid, så att det synsättet är möjligt. Antag att en man och en kvinna söker samma anställning. Deras respektive kön saknar då i princip betydelse för förmågan att utföra arbetet. Om de är i en jämförbar situation prövas därför helt oberoende av deras respektive kön. Här kan som illustration hänvisas till avgörandet AD 2004 nr 44 som gällde påstådd könsdiskriminering. Där prövade Arbetsdomstolen frågan om en jämförbar situation förelåg utifrån kriterierna utbildning, yrkes- och arbetslivserfarenhet och personlig lämplighet; de arbetssökandes kön var däremot inte en faktor i bedömningen.

I andra fall har dock den diskrimineringsgrund som berörs betydelse för frågan om vad som är en jämförbar situation. Tydligast är vad som gäller i fråga om diskrimineringsgrunden funktionshinder. I förarbetena till 1999 års lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder anförs följande. Andra diskrimineringsgrunder – kön, etnisk tillhörighet och sexuell läggning – påverkar typiskt sett inte förmågan att utföra ett arbete. Såvitt avser ett funktionshinder kan det dock vara fallet. För att avgöra om personerna befinner sig i likartade situationer måste därför först prövas om funktionshindret inverkar på förmågan att utföra arbetet – om den funktionshindrade kan utföra de väsentligaste uppgifterna av arbetet. Om funktionshindret inte påverkar arbetsförmågan för arbetet och personerna kan konstateras ha likvärdiga arbetsuppgifter, utbildningar och erfarenhet föreligger en likartad situation och ett missgynnande kan utgöra diskriminering. Är det å andra sidan så att funktionshindret inverkar menligt på arbetsförmågan före-

¹¹ Mål C-342/93 Joan Gillespie m.fl., REG 1996, s. I-475, punkt 16 (Celex 61993J0342).

ligger inte en likartad situation och därmed inte heller diskriminering (prop. 1997/98:179 s. 41).

AD 2005 nr 32 gällde ett fall då en arbetstagare med funktionshinder sagts upp från sin anställning. Arbetsdomstolen prövade frågan om jämförbar situation bl.a. med utgångspunkten att en jämförbar situation kunde föreligga om funktionshindret inte inverkade på förmågan att utföra ett arbete. Diskrimineringsgrunden – funktionshindret – hade alltså direkt betydelse för frågan om en jämförbar situation var för handen eller inte.

Att en arbetstagare är föräldraledig inverkar naturligtvis på hans eller hennes möjligheter att utföra arbetet. Regeringens slutsats är att de svårigheter som finns kring begreppet jämförbar situation tycks kunna leda till att ett förbud som utformas med jämställdhetslagens förbud mot direkt könsdiskriminering som förebild, många gånger inte skulle kunna åberopas med framgång, just eftersom rekvisitet jämförbar situation inte skulle vara uppfyllt. Att införa ett sådant diskrimineringsförbud framstår därför inte som det mest effektiva sättet att underlätta för föräldralediga.

Ett likalydande skydd är inte möjligt

Ett andra skäl till att välja en annan typ av reglering än ett diskrimineringsförbud enligt jämställdhetslagens modell är att det bortsett från diskussionen om ”jämförbar situation” under alla omständigheter inte går att fullt ut kopiera jämställdhetslagens förbudsregel. Det finns – se närmare nedan – behov av någon sorts undantag från föräldraledighetslagens förbudsregel. Detta går emellertid inte att utforma på det sätt som motsvarande regel i jämställdhetslagen utformats. 17 § andra stycket jämställdhetslagen medger två undantag från förbudet mot direkt könsdiskriminering. Det ena undantaget gäller vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran om visst kön är nödvändigt på grund av arbetets natur eller det sammanhang där det utförs. Det andra undantaget avser positiv särbehandling. Inget av dessa undantag kan anses relevant i fråga om föräldraledighet. Det betyder att regleringen i föräldraledighetslagen under alla omständigheter inte kan utformas på exakt samma sätt som diskrimineringsförbudet i jämställdhetslagen.

Dessutom är det på sikt sannolikt inte meningsfullt att utforma regleringen i föräldraledighetslagen på samma sätt som i den nuvarande jämställdhetslagen. Diskrimineringskommittén har i februari 2006 lagt fram förslag till nya regler. Mycket talar för att diskrimineringsförbudet som gäller direkt könsdiskriminering på sikt kommer att få en annan utformning än i dag.

6.2.3 Ett förbud mot missgynnande

Regeringens förslag: En huvudregel om förbud mot missgynnande av arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet införs i föräldraledighetslagen (1995:584) enligt följande.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt lagen, när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
6. leder och fördelar arbetet eller
7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Arbetsgruppens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: De flesta tillstyrker eller lämnar förslaget utan invändningar. Några anser att regeln bör utformas som ett diskrimineringsförbud med jämställdhetslagen (1991:433) som förebild (jfr nyss ovan 6.2.2).

Några avstyrker förslaget. Enligt *Svenskt Näringsliv*, *Teknikföretagen* och *Kommunala Företagens Samorganisation KFS* finns inget dokumenterat behov av ytterligare skydd för föräldralediga. *NUTEK* menar att förslaget är oklart och att regeln kommer att bli svår att tillämpa.

Skälen för regeringens förslag

En ny förbudsregel bör införas

Regeringen anser som framgått att rätten till föräldraledighet bör stärkas men på ett annat sätt än genom ett diskrimineringsförbud med jämställdhetslagen som förebild. Det förstärkta skyddet kan i stället uppnås framför allt genom att bestämmelserna om anställningsskydd i föräldraledighetslagen skärps. Ett brett förbud mot missgynnande som har samband med rätten till föräldraledighet bör ersätta den nuvarande ganska begränsade skyddsregeln i 17 §. Förbudet bör kunna åberopas av både arbetstagare och – vilket är nytt för föräldraledighetslagen – av arbetssökande.

Huvudregeln i bestämmelsen bör vara att missgynnande är förbjudet i princip i alla situationer som kan tänkas förekomma mellan en arbetsgivare och en arbetstagare/arbetssökande före och under en anställning och i anslutning till att en anställning upphör. Syftet är att uppnå reell

likabehandling av arbetstagarna, oberoende av frågan om föräldraledighet. Endast när en arbetsgivare kan visa att en annan, sämre behandling av en viss arbetstagare är en *nödvändig följd* av föräldraledighet skall avsteg från likabehandlingen få göras. Parallellen till diskrimineringslagarna är tydlig. Skillnaden i förhållande till diskrimineringslagstiftningen är främst att regleringen inte utformas direkt som ett värn för mänskliga rättigheter och att de begrepp och definitioner som används i diskrimineringslagarna inte behöver användas. Det innebär att regleringen kan utformas på ett enklare, klarare och mer effektivt sätt.

Förslaget är därmed att en ny regel införs som bygger på ett resonemang enligt följande:

- har arbetsgivaren missgynnat en arbetstagare eller arbetssökande?
- har missgynnandet skett i någon av de faktiska situationer som omfattas av regelns tillämpningsområde?
- har missgynnandet orsakssamband med frågan om föräldraledighet?

Om de tre kriterierna är uppfyllda och arbetsgivaren dessutom inte förmår visa att en sämre behandling av den som är ledig är en *nödvändig följd* av ledigheten, skall arbetsgivaren anses ha brutit mot lagen.

Har arbetsgivaren missgynnat en arbetstagare eller arbetssökande?

Förslaget innebär att arbetsgivare i princip skall vara förbjudna att missgynna arbetssökande och arbetstagare av skäl som har samband med rätten till föräldraledighet. Uttrycket "missgynnande" bör i detta sammanhang ha samma innebörd som i jämställdhetslagen och de andra diskrimineringslagarna. Det innebär att en behandling är missgynnande om den kan sägas medföra en skada eller nackdel för en enskild arbetssökande eller arbetstagare. Det som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande är missgynnande. Att gå miste om en anställning eller befordran, att komma efter andra arbetstagare i fråga om löne- eller andra anställningsvillkor, att särbehandlas på ett negativt sätt i fråga om arbetsledning och att en provanställning avbryts är några exempel. Även obehag och personligt lidande på grund av mobbning eller andra trakasserier från arbetsgivaren kan utgöra missgynnande. Avgörande är att en negativ effekt inträder, inte vilken orsak som kan ligga bakom arbetsgivarens handlande. En missgynnande behandling kan bestå i både aktivt handlande och underlåtenhet att handla (jfr prop. 1999/2000:143 s. 31 och prop. 2002/03:65 s. 87). I anställningsfallet skall en förutsättning för att ett påstående om missgynnande skall kunna ha framgång vara att en arbetssökande har tillräckliga kvalifikationer och andra meriter för att kunna göra sig gällande i konkurrens med andra arbetssökande. I bedömningen av om den arbetssökande har sådana tillräckliga kvalifikationer för ett arbete skall inte betydelsen av eventuellt kommande föräldraledighet tas med.

Det kommer i allmänhet att vara enkelt att avgöra om en arbetstagare blivit missgynnad eller inte. Att den som har tillräckliga kvalifikationer och på lika villkor kan konkurrera om ett arbete med andra nekas en anställning, att en arbetstagare omplaceras till sämre villkor, att en provanställning avbryts i förtid – dessa är typiska exempel på missgynnande. I några fall lär det dock vara svårare att avgöra om någon missgynnats. För att avgöra om missgynnande förekommit i sådana fall som när en

föräldraledig arbetstagare inte fått den löneutveckling eller den befordran som han eller hon hoppats på, måste arbetsgivarens handlande sättas i relation till en tänkt "normalstandard". Ett missgynnande skall, med dessa utgångspunkter, typiskt sett vara för handen om arbetsgivarens handlande avviker från den standard som arbetsgivaren "borde" eller "skulle" ha tillämpat för arbetstagaren i fråga om han eller hon inte begärt eller tagit ut föräldraledighet. Arbetstagaren har ingen "rätt" till ett visst arbete eller viss löneutveckling, men förslaget innebär att lagen tillerkänner den enskilde en rätt att inte missgynnas av skäl som har samband med föräldraledighet. Saken kan också uttryckas som att missgynnande kan föreligga under förutsättning att en arbetstagare gått miste om en förmån, en befordran (etc.) som han eller hon haft befogad anledning att räkna med (jfr liknande resonemang i t.ex. AD 2000 nr 38 som gällde kränkning av föreningsrätten).

Ett sätt att konstatera missgynnande är att behandlingen av en person jämförs med hur någon annan arbetstagare som inte är eller varit ledig behandlas. I många fall kommer det dock att gå att fastställa att en person blivit missgynnad utan att jämföra med hur någon annan behandlas. Det gäller t.ex. om en provanställning avbryts i förtid, om arbetstagaren omplaceras eller om en förmån dras in. I själva ordet "missgynnande" kan sägas ligga att det sätt som den föräldralediga arbetstagaren behandlats på i första hand jämförs med hur han eller hon skulle ha behandlats om frågan om föräldraledighet inte varit aktuell.

Har missgynnandet skett i någon av de faktiska situationer som omfattas av regelns tillämpningsområde?

Det andra ledet i den föreslagna bestämmelsen är att missgynnandet skall ha skett i någon av de faktiska situationer som omfattas av regelns tillämpningsområde. Tillämpningsområdet för de nuvarande bestämmelserna om anställningsskydd i föräldraledighetslagen är uppsägningar och avskedanden (16 §) respektive anställningsförmåner, arbetsvillkor och omplaceringar (17 §). I jämförelse med jämställdhetslagen är detta ett snävt tillämpningsområde. Jämställdhetslagen – liksom de andra diskrimineringslagarna – omfattar också uttryckligen anställningsförfarandet, befordran, utbildning för befordran och annan utbildning, yrkespraktik, yrkesvägledning, arbetsledning, permittering och andra ingripande åtgärder.

De situationer där skyddsbestämmelserna i föräldraledighetslagen skall vara tillämpliga bör motsvara de situationer där gravida arbetstagare kan åberopa jämställdhetslagen. I detta bör innefattas också skydd mot att en provanställning avbryts i förväg eller inte får övergå i en tillsvidareanställning. Det innebär att jämställdhetslagens reglering i frågan om när diskrimineringsförbudet gäller kan tas som förebild för tillämpningsområdet för skyddsregeln i föräldraledighetslagen. Praxis och erfarenheter från tillämpningen av diskrimineringslagarnas tillämpningsområde kan därmed utnyttjas.

Förbudet mot missgynnande behandling bör därför vara tillämpligt när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,

2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
6. leder och fördelar arbetet eller
7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Detta innebär att skyddsreglerna är tillämpliga i princip i alla situationer där en arbetsgivares beslut eller handlande har betydelse för en arbetssökande eller en arbetstagare. De faktiska situationer som avses i respektive punkt redovisas närmare i författningskommentaren.

Särskilt om provanställningar

En provanställning får enligt anställningsskyddslagen avbrytas även före provotidens utgång om inte annat har avtalats och arbetsgivaren är inte skyldig att låta provanställningen övergå till en tillsvidareanställning när provotiden går ut (6 § anställningsskyddslagen). Arbetsgivaren behöver inte heller redovisa sina skäl. Arbetslivsinstitutet konstaterar i 2002 års promemoria att detta innebär att arbetstagaren i princip saknar anställningsskydd under provotiden.

Någon rättslig prövning av arbetsgivarens skäl för att avbryta en provanställning eller inte låta provanställningen fortsätta i en tillsvidareanställning kan alltså inte göras med stöd av anställningsskyddslagen. Detta utesluter dock inte att arbetsgivarens beslut kan prövas på annan grund, t.ex. att det finns ett föreningsrättskränkande syfte bakom beslutet. Även beslut som innebär diskriminering anses redan i dag kunna bli föremål för prövning. Om således en provanställning avbryts av skäl som har samband med arbetstagarens graviditet eller kön på annat sätt anses jämställdhetslagens diskrimineringsförbud tillämpliga. Detta medför att arbetsgivaren i en diskrimineringstvist tvingas redovisa sina skäl för att avbryta en provanställning, för att därigenom freda sig mot påståendet att skälen har samband med arbetstagarens kön. När det gäller föräldralediga, däremot, behöver en arbetsgivare enligt nu gällande regler inte särskilt motivera åtgärden att avbryta eller inte låta en provanställning övergå i en tillsvidareanställning. Redan detta innebär att regleringen bör ändras.

Det finns också EG-rättsliga skäl att låta det nya förbudet omfatta provanställningar. Enligt artikel 3.1 c likabehandlingsdirektivet är könsdiskriminering förbjuden i fråga om bl.a. uppsägning och avskedanden. I det ursprungliga likabehandlingsdirektivet (1976) översattes "conditions governing dismissal" med "villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra". I det reviderade direktivet (2002) översätts "dismissals" med "avskedande".

Ordet avskedande (engelska: dismissal, franska: licenciement) används i svensk rätt i en specifik betydelse. Enligt 18 § anställningsskyddslagen får en arbetsgivare avskeda en arbetstagare om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Avskedande är alltså en ensidig åtgärd från arbetsgivaren genom vilken denne skiljer en

arbetstagare från anställningen. I EG-domstolens praxis i anslutning till likabehandlingsdirektivet används dock ordet i en annan, mer utsträckt betydelse.¹²

I *Burton-målet* har EG-domstolen påpekat att begreppet avskedande i likabehandlingsdirektivet skall ges en vid betydelse. Enligt domstolen innefattas i begreppet även avslutandet av ett anställningsförhållande såsom ett led i en överenskommelse om frivillig avgång på grund av övertalighet. I *Roberts-målet* anförde EG-domstolen med hänvisning till principen i *Burton-målet* att avslutandet av ett anställningsförhållande på grund av en åldersgräns för obligatorisk avgång skall anses innefattas i begreppet ”avskedande” i likabehandlingsdirektivet. I *Marshall I-målet* slog EG-domstolen återigen fast att avslutandet av ett anställningsförhållande på grund av en åldersgräns för arbetstagares obligatoriska avgång till följd av arbetsgivarens allmänna pensioneringspolitik, även när avgången är förenad med rätt till pension skall anses innefattas i begreppet ”avskedande” i likabehandlingsdirektivet.

Slutsatsen av det anförda är att ”dismissals” eller ”avskedande” enligt likabehandlingsdirektivet innefattar inte bara det vi i Sverige benämner avskedande. Avslutandet av ett anställningsförhållande omfattas generellt, oberoende av på vilket sätt det sker och oberoende av på vems initiativ det sker och vilka bevekelsegrunder i övrigt som ligger till grund för att anställningen avslutas. Uppsägningar från arbetsgivaren eller arbetstagaren, avskedanden, frånträdan, frivilliga överenskommelser, pensionsavgångar och avbrytande av provanställningar i förtid – alla dessa former täcks alltså av likabehandlingsdirektivets begrepp avskedande. Att dismissals översatts med avskedande i svenska versionen likabehandlingsdirektivet är mot den bakgrunden missvisande.

Att kombinationen ”provanställningar och föräldraledighet” täcks av EG-rätten är inte förvånande. I EG-rätten och i svensk rätt täcks redan ”provanställningar och kön, inkl. graviditet” (jfr ovan). Förslaget innebär alltså att missgynnande på grund av graviditet och missgynnande på grund av föräldraledighet behandlas lika.

Regeringen föreslår alltså att den nya regeln i föräldraledighetslagen skall innebära att en arbetsgivare inte av skäl som har samband med föräldraledighet får avbryta en provanställning eller besluta att den inte övergår i en tillsvidareanställning. Ett sådant agerande från arbetsgivaren innebär ”missgynnande” i lagens mening. Genom förslaget blir arbetsgivaren, om arbetstagaren ifrågasätter ett beslut, skyldig att redogöra för de skäl som legat till grund för beslutet och i förekommande fall att styrka att föräldraledigheten inte haft betydelse för ställningstagandet. Om beslutet till någon del beror på föräldraledigheten blir arbetsgivaren skyldig att visa att beslutet är en nödvändig följd av ledigheten; se strax nedan om vad som menas med ”nödvändig följd av ledigheten”.

Skyddet i fråga om provanställningar behöver inte framgå uttryckligen av lagtexten. Lagtekniskt kan en arbetsgivares åtgärd att avbryta en provanställning eller motsätta sig att den övergår till en tillsvidareanställning

¹² Mål 19/81 Arthur Burton mot British Railways Board, REG 1982, s. 554 (Celex 61981J0019). – Mål 151/84 Joan Roberts mot Tate & Lyle Industries Ltd, REG 1986, s. 703 (Celex 61984J0151). – Mål 152/84 M. Helen Marshall mot Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, REG 1986, (Celex 61984J0152), svensk specialutgåva s. 457.

hänförs till beslut i en anställningsfråga eller ses som ett arbetsledningsbeslut eller som en ingripande åtgärd mot en arbetstagare. På samma sätt fungerar skyddet för graviditet enligt jämställdhetslagen.

Prop. 2005/06:185

Har missgynnandet orsakssamband med frågan om föräldraledighet?

Det tredje ledet i den föreslagna bestämmelsen är att missgynnandet skall ha ett orsakssamband med frågan om föräldraledighet. Nuvarande reglering i 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen kan åberopas i fall en åtgärd från en arbetsgivare ”enbart” respektive ”bara” beror på föräldraledigheten. I fall av ”splittrad motivbild” – dvs. när det finns flera orsaker till en arbetsgivares handlande och föräldraledighet är en av dessa – är bestämmelserna i princip inte tillämpliga.

Jämställdhetslagens reglering, däremot, innebär att diskrimineringsgrunden kön inte behöver vara ensam orsak eller ens den viktigaste orsaken till en viss behandling. Det räcker i stället att diskrimineringsgrunden kön är en av flera omständigheter som orsakat arbetsgivarens handlande. Detta har föranlett att kopplingen mellan den missgynnande behandlingen och könstillhörigheten har uttryckts som "har samband med" i stället för "på grund av" (jfr prop. 1999/2000:143 s. 107).

Motsvarande bör gälla även enligt föräldraledighetslagen. Förbudet bör alltså kunna åberopas även när arbetsgivarens hänsyn till föräldraledighet inte är det enda eller ens det avgörande skälet till att någon nekas en anställning, att någon omplaceras (etc.). Om föräldraledigheten är en av flera orsaker till arbetsgivarens beslut är detta tillräckligt för att samband skall anses finnas. Likaså, om en arbetsgivare felaktigt tror att en arbetstagare har planer på att begära föräldraledighet, och grundar sitt beslut på detta, skall det nödvändiga orsakssambandet anses finnas (jfr prop. 2002/03:65 s. 201). Om orsakssambandet föreligger blir nästa fråga om arbetsgivaren kan undgå ansvar genom att visa godtagbara skäl för sin åtgärd.

Orsakssambandet skall finnas mellan arbetsgivarens åtgärd och rätten till sådan föräldraledighet som avses i föräldraledighetslagen. I praktiken lär frågan om sambandet aktualiseras när en arbetstagare begär eller tar ut ledighet som han eller hon har rätt till, eller när en arbetsgivare får kännedom om eller anser sig ha anledning att anta att en arbetssökande kommer att framställa anspråk på ledighet om han eller hon anställs. Typiskt sett måste förutsättningarna för att ett orsakssamband skall anses finnas i ett enskilt fall vara större när det finns ett nära tidssamband mellan ett missgynnande och en arbetssökandes eller arbetstagares föräldraledighet. Den som hävdar ett orsakssamband med en föräldraledighet som ligger en tid tillbaka eller som kan komma att bli aktuell i framtiden, lär ha svårare att nå framgång än den som kan påvisa ett omedelbart eller nära tidssamband mellan ett missgynnande och en pågående eller snart planerad föräldraledighet (jfr t.ex. avgörandet AD 2005 nr 32 där ett nära tidssamband mellan en arbetstagares sjukdomsperiod och uppsägningen av denne hade betydelse för frågan om det funnits ett orsakssamband mellan diskrimineringsgrunden funktionshinder och uppsägningen).

Regeringens förslag: Förbudet mot missgynnande som har samband med föräldraledighet gäller inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

Arbetsgruppens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: De flesta tillstyrker eller lämnar förslaget utan anmärkningar. *Stockholms universitet* invänder dock mot vad man uppfattar som en garanti för den lediges löneutveckling. Universitetet påpekar att individens löneutveckling under ledigheten bör knytas till individens ungefärliga löneutveckling och inte till den ”allmänna” utvecklingen på arbetsplatsen. Enligt *Arbetsdomstolen* är förslaget oklart i fråga om vad som skall gälla när prövotiden för en provanställning har löpt ut. Arbetsdomstolen anser också att det kan ifrågasättas om förslaget, att även den som är ledig under flera år skall ha samma löneutveckling som andra arbetstagare, är förenligt med den rättsuppfattning som råder på den svenska arbetsmarknaden och som utgör grundvalen för kollektivavtalen.

Skälen för regeringens förslag

Nödvändig följd av ledigheten

Avsikten med förbudet mot missgynnande är att bidra till att arbetstagares möjligheter i arbetslivet inte påverkas negativt av föräldraledighet. Saken kan uttryckas som att lagreglerna skall bidra till att sprida och stärka uppfattningen att föräldraskap och föräldraledighet är en naturlig del av livet – både arbetslivet och livet i övrigt. Föräldraledighet är inte en extraordinär händelse i en arbetstagares arbetsliv eller i relationen mellan en arbetsgivare och de anställda. Föräldraskap och föräldraledighet är en naturlig del av den enskilde arbetstagarens yrkesliv och livsplanering och en av de omständigheter som arbetsgivare regelmässigt har att beakta när arbete planeras, leds och fördelas. Att så är fallet även i praktiken kan sägas vara en förutsättning för att föräldraskap och förvärvsarbete skall kunna förenas på ett sätt som motsvarar de jämställdhetspolitiska målsättningarna.

I nuvarande lydelse av föräldraledighetslagen används uttrycket ”en nödvändig följd av ledigheten” för att markera de fall då en arbetstagare trots lagens huvudregel om likabehandling måste godta försämrade anställningsförmåner eller arbetsvillkor eller en omplacering på grund av att han eller hon begär eller tar ut föräldraledighet. Detta är ett strängt kriterium som knappast lämnar något utrymme för att föräldraledighet tillåts påverka förhållandena utöver vad som följer som en given konsekvens av ledigheten. Ett exempel på när en försämring således kan vara en ”nödvändig följd av ledigheten” är att en arbetstagare som är helt ledig inte får lön från arbetsgivaren under bortovaron. Ett annat exempel är att en arbetstagare som är partiellt ledig får lönen minskad i proportion till ledigheten (jfr prop. 1978/79:104 s. 38 och 39).

Även det utökade förbudet mot missgynnande i den ändrade lagen bör kunna utgå från lokutionen ”en nödvändig följd av ledigheten”. En nöd-

vändig följd av ledigheten är en sådan effekt som är en given konsekvens av ledigheten. Att den är nödvändig innebär att den inte går att undvika om inte den föräldralediga arbetstagaren skall särskilt gynnas i förhållande till andra arbetstagare på ett sätt som kan uppfattas orättvist mot dessa eller annars framstår som orimligt eller uppenbart omotiverat. Med kriteriet ”nödvändig följd av ledigheten” är utrymmet för en arbetsgivare att beakta att en arbetstagare är föräldraledig eller önskar ta ut ledighet utomordentligt litet.

Undantag vid anställning och befordran

Ett beslut att inte anställa eller befordra en person kan alltid motiveras med att någon annan sökande eller arbetstagare är mer kvalificerad för arbetet eller befattningen. Detta gäller också när någon av de sökande är helt eller partiellt föräldraledig. I det fallet saknas orsakssambandet mellan föräldraledighet och missgynnandet, men för tydlighets skull kan här anmärkas att förbudsregeln över huvud taget inte är avsedd att träffa sådana beslut. Det kan därutöver finnas fall när det inte är rimligt att arbetsgivaren skall anses ha brutit mot missgynnandeförbudet genom att neka en arbetssökande anställning trots att han eller hon har tillräckliga kvalifikationer för arbetet och i fråga om meriter och personliga egenskaper kan göra sig gällande i konkurrens med andra sökande. Ett sådant fall är en kortare tidsbegränsad anställning. Om anställningen är avsedd att vara endast en kort tid och den arbetssökande avser att vara ledig hela eller en stor del av anställningstiden är det normalt inte meningsfullt att han eller hon skall kunna göra anspråk på arbetet. I en sådan situation bör det kunna vara en nödvändig följd av ledigheten att den sökande nekas anställningen av skäl som har samband med föräldraledighet.

Att arbetsgivaren skulle bli tvungen att anställa även en vikarie under den nyanställdas ledighet är däremot en omständighet som typiskt sett inte betyder att arbetsgivaren skulle kunna neka den arbetssökande anställningen. Avgörande bör här vara en bedömning där sådant som anställningens och ledighetens längd men också arbetsgivarens förutsättningar i övrigt att möta situationen spelar in. Särskilt för en mindre arbetsgivare bör svårigheter att parera förändringar i arbetsstyrkan kunna vägas in i bedömningen. Att en arbetssökande nekas anställning därför att han eller hon begär att få partiell ledighet (t.ex. sextimmarsdag) eller kan antas komma att ta ut ledighet för tillfällig vård av barn, bör typiskt sett inte betraktas som en nödvändig följd av ledigheten.

Motsvarande resonemang bör gälla i fråga om befordran.

Undantag för löne- och andra anställningsvillkor

En utgångspunkt för föräldraledighetslagens nuvarande reglering i fråga om löne- och andra anställningsvillkor är att en föräldraledig arbetstagares garantier för att behålla sina villkor knappast kan gå längre än vad som gäller för de arbetstagare som står kvar i full tjänst. Skulle arbetsförtjänsten för arbetstagarna allmänt sett minska eller skulle de på grund av en omorganisation få ändrade arbetsuppgifter och anställnings-

villkor bör detta vara förändringar som också en föräldraledig arbetstagare får tåla. Detta kan sägas vara ett uttryck för likabehandling – lediga och icke lediga arbetstagare behandlas lika.

Den föräldralediga får därutöver enligt gällande regler acceptera t.ex. att en omplacering kan medföra att ett skifttillägg faller bort eller att ett tillägg för obekväm arbetstid inte längre utbetalas om arbetstagaren inte längre arbetar på obekväm arbetstid. Dessa riktlinjer anges i förarbetena till nuvarande föräldraledighetslagen (jfr prop. 1977/78:104 s. 38 och 39). Resonemanget bör äga fortsatt giltighet. Försämringar eller uteblivna förmåner som rör löne- och andra anställningsvillkor bör därmed liksom enligt nuvarande reglering i föräldraledighetslagen kunna förekomma som ”en nödvändig följd av ledigheten”. (Jfr AD 1999 nr 51 om rätten till bibehållna anställningsförmåner.)

Det som nu sagts gäller försämringar av förmåner eller villkor. En annan sak är hur föräldralediga arbetstagare skall tillförsäkras förbättringar som inträffar på arbetsplatsen, på samma villkor som andra, icke lediga arbetstagare.

Utgångspunkten bör vara att föräldraledighet inte alls skall påverka lönesättningen eller de andra villkoren. En föräldraledig arbetstagare skall normalt ha samma allmänna löneutveckling och villkor i övrigt under ledigheten som när han eller hon arbetar fullt ut enligt sin normala arbetstid. Avsikten är att den föräldralediga under ledigheten inte skall tappa i lönehänseende i förhållande till arbetskamrater eller i förhållande till hur löneutvecklingen kan antas skulle ha varit om inte ledigheten tagits ut. Den som regelmässigt erhåller goda löneökningar vid t.ex. årliga lönerevisioner skall kunna räkna med att lönesättningen sker på samma sätt även under ledigheten. Detta skall gälla för partiell och för hel ledighet liksom för kortvariga ledigheter och sådana som pågår under flera år.

Arbetsdomstolen har anmärkt att det kan ifrågasättas om det som nu sagts om löneutveckling för den som är föräldraledig under flera år är förenligt med den rättsuppfattning som råder på den svenska arbetsmarknaden och som utgör grundvalen för kollektivavtalen. Domstolen invänder mot vad man uppfattar som att den som på grund av en längre föräldraledighet inte har samma kompetens som sina arbetskamrater, ändå skall vara rättsligt garanterad att erhålla samma lön som de. Den anmärkningen föranleder den tydliga markeringen att den nya regleringen är avsedd att betyda just detta: föräldraledighet skall i princip inte påverka lönesättning och löneutveckling. Detta är inte detsamma som en garanti för en viss löneutveckling. Den allmänna löneutvecklingen i t.ex. branschen eller hos en viss arbetsgivare skall naturligtvis påverka även lönesättningen för den som är föräldraledig. Om lönerna på en arbetsplats inte utvecklas lika positivt som tidigare, skall den ledige naturligtvis inte ha ett försteg i förhållande till andra. Hans eller hennes löneutveckling bör alltså relateras både till personlig kompetens och utveckling och till utvecklingen generellt på arbetsplatsen eller i branschen. Principen innebär således inte heller att individuell lönesättning, där sådan tillämpas, sätts åt sidan. Att en arbetstagares löneutveckling inte skall bestämmas med hänsyn till kön, eller i övrigt faktorer som kan hänföras till kön, får för övrigt anses vara en allmänt accepterad utgångspunkt, bl.a. i de flesta kollektivavtal numera.

Regeringen anser att ett motsvarande synsätt bör gälla även i fråga om föräldraledighet.

Att ledigheten påverkar lönen och andra villkor skall enligt förslaget få ske endast i verkliga undantagsfall, nämligen i de fall arbetsgivaren kan visa att en sådan utveckling är en nödvändig följd av ledigheten. Detta utomordentligt stränga kriterium innebär att en arbetsgivare inte kan använda sig av en lönesättning som gör skillnad mellan arbetstagarna utifrån om de är eller varit föräldralediga eller inte. Om arbetsgivaren låter en enskild arbetstagares villkor påverkas till det sämre av hans eller hennes ledighet måste arbetsgivaren vara beredd att visa konkreta, sakliga omständigheter som visar att en mindre gynnsam löneutveckling är en nödvändig effekt av ledigheten. Det lär bli mycket ovanligt att en arbetsgivare kan visa att en mindre gynnsam utveckling av löner och andra villkor för en viss arbetstagare verkligen är nödvändig i meningen att den inte går att undvika. En arbetsgivares bedömning att en viss eftersläpning eller bristande följsamhet i löneutvecklingen är ”rimlig” eller ”naturlig” eller ”allmänt godtagen i branschen” eller liknande är inte nog – det avgörande kriteriet är ”nödvändig”. Inte ens för arbeten där det har särskilt stor betydelse att den enskilde nära följer branschens utveckling och en ständig kompetensutveckling kan sägas vara en del av arbetet kan det antas bli vanligt att en bristande följsamhet i fråga om löne- eller andra anställningsvillkor verkligen är nödvändig. – Jfr också avsnitt 6.2.5 om bevisfrågor. Som där närmare redovisas har arbetsgivaren bevisbördan för ett påstående om att ett missgynnande är en nödvändig följd av ledigheten.

Undantag för omplaceringar

I fråga om omplaceringar kan nuvarande 17 § föräldraledighetslagen sägas innebära dels ett skydd mot trakasserier från arbetsgivarens sida, dels att en arbetstagare som med stöd i föräldraledighetslagen förkortar sin arbetstid i princip skall beredas oförändrade arbetsuppgifter. Endast om det visar sig omöjligt får arbetsgivaren omplacera arbetstagaren (jfr prop. 1977/78:104 s. 39). Den nya regleringen i föräldraledighetslagen bör ha samma innebörd. Ett annat exempel på när en omplacering skall kunna vara möjlig är då en arbetstagares arbetsuppgifter inte längre finns kvar hos arbetsgivaren när arbetstagaren återkommer från hel ledighet; i det fallet är väl dock inte föräldraledigheten som sådan orsaken till omplaceringen.

Undantag för provanställningar m.m.

Avsikten är att utrymmet för att på grund av föräldraledighet avbryta en provanställning i förtid skall vara mycket litet.

Lagliga skäl för att inte låta en provanställning övergå i en tillsvidareanställning bör vara desamma som vid anställning; se ovan. Därutöver bör, som *Arbetsdomstolen* påpekat, arbetsgivare ha ett visst handlingsutrymme i det fall en arbetstagare under provanställningen tagit ut ledighet i sådan omfattning att arbetsgivaren när prövotiden går ut inte kan bedöma den provanställdes prestationer. I det läget bör det – på

samma sätt som om arbetstagaren på grund av sjukdom eller av annan orsak inte utfört arbete under hela provotiden – anses kunna vara en nödvändig följd av ledigheten att anställningen inte övergår i en tillsvidareanställning. Med en annan lösning skulle man riskera att underminera provanställningsformen.

6.2.5 Bevisfrågor

Regeringens förslag: Om en arbetssökande eller en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet, är det arbetsgivaren som skall visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten.

Arbetsgruppens förslag: Överensstämmer i sak med regeringens. Arbetsgruppen förslag innebar att arbetsgivaren skulle visa ”- - - att missgynnande inte skett, att orsakssamband saknas mellan missgynnandet och åtgärden eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten.”

Remissinstanserna: De flesta anser att förslaget är bra eller lämnar det utan invändningar. *Tidningsutgivarna* avvisar dock förslaget och anför att det kan leda till inte helt okomplicerade tvister.

Skälen för regeringens förslag

Nuvarande ordning

När det gäller bevisfrågor kan det nuvarande rättsläget i mål enligt föräldraledighetslagen beskrivas på följande sätt. En arbetstagare som vill angripa en uppsägning, ett beslut om minskade anställningsförmåner, försämrade arbetsvillkor eller en omplacering har att visa dels att den ifrågasatta åtgärden förekommit, dels att han eller hon begärt eller tagit rätten till föräldraledighet i anspråk. Det åvilar därefter i princip arbetsgivaren att visa att uppsägningen eller de minskade förmånerna (etc.) beror av andra skäl än ledigheten (jfr AD 1987 nr 23). Arbetsgivaren har alltså bevisbördan för att skälet till åtgärden är något annat än att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen.

En delad bevisbörda

Den gällande ordningen bör i princip bestå men komma till uttryck direkt i lagen och utformas på så sätt att bevislättningen för arbetstagsidan blir tydlig och arbetsgivarens skyldighet att föra motbevisning för att freda sig framgår. Viss ledning kan här hämtas från hur motsvarande situationer behandlas i diskrimineringslagarna.

Arbetstagsidan bör på motsvarande sätt som i diskrimineringslagarna åläggas att visa omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldra-

ledighet. Detta betyder till att börja med att den arbetssökande eller arbetstagaren skall visa att han eller hon missgynnats i en av de situationer som avses i 16 §. Här avses precis som i diskrimineringslagarna med missgynnande att en arbetstagare vållats skada eller en nackdel, t.ex. att han sagts upp eller att hon omplacerats. Det motsvarar nuvarande ordning där det ligger på arbetstagaren att visa att den ifrågasatta åtgärden förekommit. Den saken bör normalt inte föranleda alltför stora bevissvårigheter. Därutöver bör arbetstagarsidan svara för att det görs antagligt att missgynnandet har ett orsakssamband med frågan om föräldraledighet. Beviskravet ”antagligt” är inte särskilt högt och bör kunna fullgöras på flera sätt. I de fall arbetstagaren, i rimlig tidsmässig anslutning till att frågan om missgynnande kommit upp, begärt eller tagit föräldraledighet som hon eller han har rätt till bör det vara tillräckligt att arbetstagaren visar detta. Även detta motsvarar nuvarande ordning enligt AD:s praxis i diskrimineringsmål (jfr om tidsaspekten t.ex. AD 2005 nr 32). I de fall arbetstagaren inte begärt eller tagit ut ledighet men det finns en misstanke om att arbetsgivaren ändå lagt frågan om föräldraledighet till grund för sitt handlande, bör arbetstagaren anföra någon konkret omständighet som tyder på att just frågan om föräldraledighet haft betydelse för arbetsgivarens handlande. När arbetstagarsidan således visat skadan/nackdelen och gjort orsakssambandet antagligt skall kändesidan anses ha fullgjort sin del av bevisbördan.

Arbetsgivaren, å sin sida, bör åläggas att föra bevisning om orsaken till åtgärden. Arbetsgivaren bör kunna inrikta sig på att visa att det över huvud taget inte skett något missgynnande som har samband med föräldraledigheten – dvs. att orsakssamband saknas – eller att åtgärden är en nödvändig följd av ledigheten trots att orsakssambandet i och för sig föreligger. Kravet på arbetsgivaren bör vara högt. Arbetsgivaren bör vara skyldig att ”visa”, dvs. styrka sin ståndpunkt. Det avgörande bör vara om arbetsgivaren på ett övertygande sätt kan visa att det är de av honom eller henne åberopade skälen som faktiskt har varit styrande för handlandet. Om arbetsgivaren inte lyckas med det skall arbetsgivaren anses ha brutit mot bestämmelserna. (Jfr AD 2003 nr 55 och AD 2005 nr 32.)

Bevisbördan är med denna ordning delad. Arbetstagarsidan och arbetsgivaren har normalt att föra bevisning om olika sakförhållanden. Arbetstagarsidan visar i huvudfallet att han eller hon utsatts för skada eller nackdel och att ledighet begärts eller tagits ut, medan arbetsgivaren inriktar sig på behandlingens orsaker (i praktiken att orsakssambandet saknas eller att ”nödvändig följd” föreligger). Beviskravets styrka är vidare delvis olika för arbetstagaren respektive arbetsgivaren. Arbetstagaren skall i fråga om orsakssambandet uppfylla det lägre kravet ”antagligt”, och arbetsgivaren skall – i de fall arbetstagaren fullgjort sin del av bevisbördan – styrka sin ståndpunkt. Det beviskrav som riktas mot arbetsgivaren är alltså ett högre krav.

Lagrådet har föreslagit att bevisregeln utformas på ett sätt som är något mer kortfattat än vad som föreslogs i arbetsgruppens promemoria. Lagrådets förslag har samma materiella innebörd som det remitterade förslaget, men avviker något från hur motsvarande bestämmelser är utformade i jämställdhetslagen (1991:433) och de andra diskrimineringslagarna. Regeringen anser att det har ett värde att bevisregeln i föräldraledighetslagen både till form och innehåll ansluter till hur mot-

svarande bestämmelser i näraliggande lagar har utformats. Regeringen föreslår därför att bevisregeln i huvudsak utformas på det sätt som Lagrådet har föreslagit, särskilt i den del som avser arbetsgivarens bevisning, men att regelns inledande led formuleras på samma sätt som i t.ex. jämställdhetslagen.

Förhållandet till diskrimineringslagarna

I diskrimineringslagarna är bevisbördan delad mellan arbetstagaren och arbetsgivaren på ett liknande sätt som nu föreslås, jfr t.ex. 45 a § jämställdhetslagen (1991:433). En skillnad är dock att rekvisitet ”nödvändig följd av ledigheten” i föräldraledighetslagen inte har någon direkt motsvarighet i diskrimineringslagarna.

Förhållandet till Arbetslivsinstitutets förslag

Motsvarande lättnad av föräldraledigas bevisbörda skulle bli följderna om Arbetslivsinstitutets förslag om ett diskrimineringsförbud genomfördes. De flesta av remissinstanserna som yttrade sig över Arbetslivsinstitutets förslag i 2002 års promemoria har också instämt i det eller lämnat det utan invändningar. *Riksskatteverket* befarade dock att en delad bevisbörda kan utgöra incitament till tvister och avstyrkte därför. *Arbetsgivarverket* godtog att en förbudsregel införs men befarade att det kan leda till att arbetsgivare inför faktumet att en tvist kan hamna i domstol väljer att förlikas med en arbetstagare inte endast i fall där arbetsgivaren gjort fel, utan även i fall där arbetsgivaren gjort rätt men inser att man inte kommer att kunna bevisa det i domstol.

Regeringen kan konstatera att den föreslagna bevisregeln väsentligen bekräftar det rättsläge som får anses följa av Arbetsdomstolens rättstillämpning. Förslaget innebär också att bedömningen av föräldraledigas situation jämföras med hur gravida arbetstagare behandlas. Invändningarna har därmed inte sådan styrka att de bör tillmätas sådan vikt att arbetstagsidans bevislättning inte genomförs.

6.2.6 Ogiltigförklaring

Regeringens förslag: Om en arbetstagare sägs upp eller avskedades enbart av skäl som har samband med föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584), skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

Arbetslivsinstitutets förslag: Överensstämmer i sak med regeringens. Enligt institutets förslag om skydd mot diskriminering av föräldralediga skulle bestämmelserna i jämställdhetslagen (1991:433) om ogiltighet tillämpas i mål som gäller föräldralediga.

Remissinstanserna: De flesta har tillstyrkt förslaget om skydd mot diskriminering. Ingen har yttrat sig särskilt över möjligheten till ogiltigförklaring.

Arbetsgruppens förslag: Innehöll ingen särskild regel om möjlighet till ogiltigförklaring.

Remissinstanserna: Flera har pekat på behovet av en uttrycklig regel om att en uppsägning eller ett avskedande skall kunna förklaras ogiltig.

Skälen för regeringens förslag

Föräldralediga arbetstagare skyddas mot uppsägningar genom olika regler. Enligt 7 § anställningsskyddslagen skall saklig grund finnas för att en uppsägning skall vara tillåten. En uppsägning av en arbetstagare för att hon eller han är föräldraledig utgör inte saklig grund för uppsägning.

Anställningsskyddet enligt anställningsskyddslagen kompletteras av hittillsvarande 16 § föräldraledighetslagen. Där anges att en arbetstagare inte får sägas upp av skäl som enbart har att göra med att han eller hon begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt lagen. Regeln hindrar inte en arbetsgivare att säga upp en föräldraledig arbetstagare om en sådan uppsägning av andra skäl än hänsyn till föräldraledigheten skulle vara sakligt grundad enligt anställningsskyddslagen. Som Arbetslivsinstitutet anför i 2002 års promemoria syftar skyddet enligt föräldraledighetslagen inte till att ge ett längre gående skydd än vad som egentligen redan följer av anställningsskyddslagen. Enligt förarbetena till föräldraledighetslagstiftningen motiveras i stället det särskilda förbudet mot uppsägningar av föräldralediga snarast av att anställningsskyddslagens tillämpningsområde i fråga om vilka arbetstagare som omfattas är något snävare än föräldraledighetslagens (jfr prop. 1977/78:104 s. 38). Av 1 § andra stycket anställningsskyddslagen följer att den lagen inte är tillämplig på bl.a. arbetstagare som får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, som tillhör arbetsgivarens familj eller är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll.

Det finns skäl att behålla särskilda regler som gäller uppsägningar och avskedanden i föräldraledighetslagen. Skyddet kompletterar regleringen i anställningsskyddslagen på så sätt att den skyddade personkretsen utökas. Arbetsbrist i sig skall även fortsättningsvis anses vara tillräcklig (saklig) grund för uppsägning när det gäller föräldralediga arbetstagare på samma sätt som för andra arbetstagare. Detsamma gäller uppsägningar som har sin grund i personliga förhållanden och som vid tillämpning av anställningsskyddslagen anses sakligt grundade. Motsvarande resonemang gäller för avskedanden.

Föräldraledigas situation vid uppsägningar påverkas också av hur bestämmelserna om verkställighet av uppsägningstider utformas. Jfr avsnitt 6.6.

6.3 Talerätt för fackliga organisationer och Jämställdhetsombudsmannen

Regeringens förslag: I en tvist som rör förbudet mot missgynnande eller en uppsägning eller avskedande enbart av skäl som har samband med föräldraledighet, får Jämställdhetsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande. Talan förs vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får dock Jämställdhetsombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.

Arbetslivsinstitutets förslag: Överensstämmer i sak med regeringens. Enligt institutets förslag om skydd mot diskriminering av föräldralediga skulle bestämmelserna i jämställdhetslagen (1991:433) om Jämställdhetsombudsmannens (JämO) talerätt tillämpas i mål som gäller föräldralediga.

Remissinstanserna: De flesta har tillstyrkt förslaget om skydd mot diskriminering utan att yttra sig särskilt om talerätten. Enligt *Handikappombudsmannen* och *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering* bör JämO utöva tillsyn över att lagen följs.

Arbetsgruppens förslag: Överensstämmer inte med regeringens. Enligt arbetsgruppen bör endast de fackliga organisationerna ha talerätt.

Remissinstanserna: De flesta har ingen invändning mot arbetsgruppens förslag om facklig talerätt. Några anser dock att JämO därjämte bör ha rätt att föra talan, på samma sätt som i mål om könsdiskriminering enligt jämställdhetslagen.

Skälen för regeringens förslag

Nuvarande ordning

Mål om tillämpningen av föräldraledighetslagen handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister; arbetstvistlagen. Bestämmelserna i arbetstvistlagen innebär bl.a. att Arbetsdomstolen skall uppta och avgöra tvister som väcks av arbetstagarorganisationer om målet gäller en sådan arbetstvist som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Detta betyder sammantaget att de fackliga organisationerna har rätt att föra talan å sina medlemmars vägnar i mål enligt föräldraledighetslagen.

Enligt jämställdhetslagen (1991:433) gäller att JämO har motsvarande talerätt i mål om könsdiskriminering. JämO får föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande om den enskilde medger det och om ombudsmannen finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen eller det annars finns särskilda skäl för det (46 §).

Arbetsgruppens förslag om exklusivt facklig talerätt i mål som rör förbudet mot missgynnande hänger samman med att en sådan ordning gäller enligt föräldraledighetslagen i dag och att JämO inte heller har talerätt enligt de arbetsrättsliga lagarna i övrigt.

När det gäller föräldraledighetslagen – särskilt med de ändringar som nu föreslås – finns det dock skäl att ge JämO en ny roll. Som framgått har JämO talerätt enligt jämställdhetslagen. Frågor som rör missgynnande av gravida kvinnor (där jämställdhetslagen är tillämplig) respektive föräldralediga (där föräldraledighetslagen gäller) ligger så nära varandra att det är naturligt att JämO:s uppgifter enligt jämställdhetslagen kompletteras med ett ansvar även för förbudet mot missgynnande i föräldraledighetslagen. Sannolikt är en sådan ordning en fördel för den arbetstagare som berörs. Han eller hon kan då i båda fallen, utan att närmare analysera vilken lag som är tillämplig, välja mellan att kontakta sin fackliga organisation eller JämO.

Frågor om föräldrars problem i arbetslivet ses dessutom redan i dag som en fråga om jämställdhet som faller inom JämO:s ansvarsområde. Enligt 5 § jämställdhetslagen gäller att en arbetsgivare skall underlätta för arbetstagare av båda könen att förena arbete och föräldraskap. JämO har tillsyn över att denna bestämmelse efterlevs. Även av detta skäl är det naturligt att ge JämO en roll att spela enligt föräldraledighetslagen.

Till detta kommer att det reviderade likabehandlingsdirektivet innehåller bestämmelser om att medlemsstaterna skall ha organ som verkar för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandlingsprincipen. Genom att JämO:s ansvarsområde utökas blir det klart att kraven enligt likabehandlingsdirektivet är tillgodosedda. Det råder ingen tvekan om att JämO uppfyller de krav på självständighet och mandat som direktivet utgår från (jfr prop. 2004/05:147, s. 119).

Regeringen anser alltså att en talerätt för JämO beträffande de nya reglerna utgör ett viktigt och lämpligt komplement till de fackliga organisationernas talerätt. Liksom enligt jämställdhetslagen bör den fackliga talerätten vara primär. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall JämO föra talan bara om organisationen inte gör det. Talan skall föras vid Arbetsdomstolen.

JämO anser själv att detta är en lämplig ordning.

Avslutningsvis kan anmärkas att en talerätt för JämO enligt föräldraledighetslagen inte innebär att JämO därmed utövar tillsyn över att lagen efterlevs på samma sätt som gäller tillsyn enligt jämställdhetslagen. Tillsynen enligt jämställdhetslagen innefattar bl.a. tillsyn av att arbetsgivare efterlever bestämmelserna om aktiva åtgärder; t.ex. att upprätta jämställdhetsplaner, att genomföra lönekartläggningar m.m. Några motsvarande regler om aktiva åtgärder finns inte i föräldraledighetslagen. Enligt jämställdhetslagen har dessutom JämO vissa befogenheter i frågor om bl.a. uppgiftsskyldighet och viten som saknar motsvarighet i föräldraledighetslagen.

JämO:s talerätt föranleder vissa ytterligare processuella överväganden. På samma sätt som enligt jämställdhetslagen bör en talan som förs av JämO behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbets-

tagaren eller den arbetsökande. Det betyder att JämO måste väcka talan inom de tidsfrister som gäller i mål enligt lagen och att även den enskilde omfattas av domens rättskraft. Vidare bör det som enligt lagen om rättegången i arbetstvister gäller i fråga om den enskildes ställning i rättegången tillämpas också när ombudsmannen för talan. Det betyder att den enskilde behandlas som part i rättegången när det gäller jävsförhållanden, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen, trots att det är JämO som har egentlig partsställning i målet.

6.4 Kvalifikationstiden avskaffas

Regeringens förslag: Föräldraledighetslagens regler om kvalifikationstid upphör att gälla.

Arbetsgruppens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: De flesta tillstyrker förslaget. Några avstyrker dock. Bl.a. *Svenskt Näringsliv* anser att förslaget är onödigt eftersom det enligt föreningen saknas faktiskt underlag som visar att föräldraledigas ställning behöver stärkas. *Juridiska fakultetsstyrelsen Lunds universitet* befävar att borttagandet av kvalifikationstiden kan leda till tveksamhet hos arbetsgivare att anställa kvinnor i fertil ålder. Enligt *Företagarna* är det orimligt att krav på föräldraledighet skall kunna resas även vid mycket korta anställningar.

Skälen för regeringens förslag

Nuvarande ordning

För de flesta formerna av föräldraledighet enligt föräldraledighetslagen gäller viss kvalifikationstid som villkor för rätt till ledighet. Arbetsstagaren skall vid ledighetens början ha varit anställd hos arbetsgivaren antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren. Kravet gäller dock inte för mammaledighet enligt 4 § föräldraledighetslagen och ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. enligt 8 §.

Krav på kvalifikationstid för föräldraledighet uppställdes från början i 1930-talets skyddslagstiftning för arbetstagare som slutit trolovning, ingått äktenskap, blivit havande eller fött barn (jfr lagen [1939:171] om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m.m. och lagen [1945:844] om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av äktenskap eller havandeskap m.m.; jfr prop. 1939 nr 114 och prop. 1945 nr 368. Anställningsskyddet enligt 1939 års lag kunde åberopas av arbetstagare som vid föräldraledighetens början haft minst två års stadigvarande anställning hos arbetsgivaren. Bakgrunden till bestämmelsen var framför allt en oro för att kvinnor skulle ta anställning utan att omtala graviditeten, vilket skulle orsaka svårigheter för arbetsgivarna. I 1945 års lag sattes kvalifikationstiden (karenstiden) ned till ett år. När föräldraledighetslagstift-

ningen sedan reformerades på 1970-talet återopades som skäl för att behålla regler om kvalifikationstid att kravet skulle ge arbetsgivare en skälig planeringstid inför ledigheten. Det ansågs dock inte finnas skäl att behålla kravet på en anställningstid som täcker hela graviditeten varför den ettåriga kvalifikationstiden sattes ned till sex månader. Denna längd på kvalifikationstiden konstaterades också överensstämmande med liknande bestämmelser i annan arbetsrättslig lagstiftning, såsom företrädesrätten till återanställning i anställningsskyddslagen och studieledighetsreglerna (jfr till detta SOU 1975:129 s. 128 och prop. 1975/76:133 s. 61).

Reglerna om kvalifikationstid har ett nära samband med bestämmelserna om arbetstagarens skyldighet att i förväg anmäla ledighet (13 §) och de som rör arbetsgivarens beslut om förläggning av ledigheten (14 §). Dessa regler innebär i huvudsak att arbetstagaren normalt skall anmäla att hon eller han vill ta ut ledighet två månader i förväg och hur länge ledigheten är tänkt att pågå. Arbetstagaren och arbetsgivaren skall sedan samråda och söka en överenskommelse om hur ledigheten skall förläggas. Genom dessa bestämmelser understryks vikten av att arbetsgivaren får sådana besked att de planeringsåtgärder som behövs kan vidtas (se prop. 1997/78:104 s. 47; jfr också prop. 2000/01:44 s. 38).

Kvalifikationsreglerna är en omotiverad inskränkning i rätten till föräldraledighet

Regeringen kan konstatera att reglerna om kvalifikationstid utgör en inskränkning av rätten till föräldraledighet. Bestämmelsernas ursprungligen främsta motiv – att motverka att en kvinna döljer sin graviditet, söker anställning och därefter gör anspråk på att få del av lagens rättigheter – är inte förenliga med nutida förhållanden och dagens krav på ett jämställt arbetsliv med lika möjligheter och rättigheter för kvinnor och män. De flesta omfattar synen att det är viktigt att möjligheterna att förena arbete med privatliv stärks och att det är angeläget att föräldrar av båda könen tar sitt ansvar för hem och barn. En stärkt rätt till föräldraledighet kan vara ett stöd för sådana strävanden. På motsatt sätt kan kvalifikationstiden uppfattas som ett hinder mot ett arbetsliv på lika villkor för kvinnor och män. Dessutom kan de nuvarande reglerna antas motverka en önskad rörlighet på arbetsmarknaden. En arbetstagare som inte kan påräkna föräldraledighet förrän efter en viss kvalifikationstid lär tveka innan han eller hon söker sig till en ny arbetsgivare eller nya arbetsuppgifter. Att kunna eller våga byta arbete blir under sådana omständigheter ett vågspel. Inlåsnings effekterna är sannolikt stora, vilket påverkar löneutveckling och karriärmöjligheter. Att ta bort kvalifikationstiden är dessutom ägnat att stärka visstidsanställdas ställning. Som *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO)* påpekar är det en fördel inte minst för kvinnor med utländsk bakgrund.

Kvalifikationsreglerna är en omotiverad inskränkning av arbetsökandes rättigheter

Avskaffandet av kvalifikationstiden framstår vidare som en logisk – och önskvärd – konsekvens av att föräldraledighetslagens tillämpnings-

område vidgas till att omfatta även arbetssökande. En arbetsgivare kan i dag inte neka en arbetssökande anställning på grund av graviditet; enligt regeringens förslag skall ett likvärdigt skydd finnas även för föräldralediga arbetstagare (jfr avsnitt 6.2.3). I en situation där en arbetssökande med erforderliga kvalifikationer i princip inte kan nekas anställningen, är det följdriktigt att hon eller han inte heller kan nekas föräldraledighet redan från anställningens början. Arbetsgivaren kan i dag inte avslå en begäran om mammaledighet under längst 14 veckor (ca 3,5 månader) eftersom den formen av ledighet inte ens enligt nuvarande regler förutsätter att kvalifikationstid intjänats. För tiden efter perioden med mammaledighet har emellertid arbetstagaren inte någon rätt till fortsatt ledighet om han eller hon inte arbetat minst sex månader eller 12 månader de senaste två åren. Många gånger lär det finnas ett faktiskt behov av att mamman eller pappan är ledig med barnet under längre tid än de ca 3,5 månader som lagen i dag ger rätt till. Det lär för övrigt vara inte alltför ovanligt att arbetsgivare beviljar sådan ytterligare ledighet även om lagen inte ger arbetstagaren rätt därtill. Detta kan gälla både hel ledighet och partiell ledighet, t.ex. förkortad arbetstid såsom sextimmarsdag. I de fall sådana överenskommelser förekommer innebär en ändrad lagstiftning ingen förändring av det faktiska uttaget av föräldraledighet. I sådana fall uppkommer inte heller någon administrativ kostnad för arbetsgivaren.

Kvalifikationsreglerna kan stå i konflikt med jämställdhetslagen

En tredje orsak till att ta bort reglerna om kvalifikationstid är hänsyn till diskrimineringsförbuden i jämställdhetslagen (1991:433). Regeln om kvalifikationstid är skenbart könsneutral, men eftersom kvinnor i högre utsträckning än män tar ut föräldraledighet innebär den att kvinnor i högre utsträckning än män drabbas av dess nackdelar. Enligt *Civilingenjörssförbundets* bedömning drabbas kvinnor av den nuvarande regeln på så sätt att det i princip är omöjligt för kvinnor att söka arbete i samband med en graviditet. Det kan som bl.a. *Sveriges Kommuner och Landsting*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)* och *Försäkringskassan* anfört ifrågasättas om inte 9 § föräldraledighetslagen därmed medför indirekt könsdiskriminering av kvinnor. Enligt SCB tar kvinnor i anspråk 83 procent av uttagna dagar för vård av barn med föräldrapenning och män 17 procent (år 2003). Se SCB:s ”På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2004” s. 38.

Skälen för att behålla kvalifikationstiderna väger inte lika tungt

Ett skäl för att *behålla* kvalifikationstiden är möjligen antagandet att avskaffandet skulle medföra praktiska olägenheter för arbetsgivare att planera sin verksamhet. Det går inte att bortse från att arbetstagares ledighet från arbetet typiskt sett innebär olägenheter för arbetsgivaren. Som *NUTEK* anför har arbetsgivare ett berättigat krav på att kunna planera sin verksamhet när det gäller ledigheter bland de anställda.

Arbetsgruppen argumenterar i promemorian för att det numera får anses ligga i arbetsgivarens planerings- och ledningsarbete att ha

beredskap för anställdas anspråk på skälig föräldraledighet. Regeringen delar denna ståndpunkt. Arbetsgivaren skall enligt jämställdhetslagen underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Om t.ex. arbetsorganisationen, den långsiktiga personalplaneringen och arbetstiderna ses över kan möjligheter skapas som underlättar kombinationen av förvärvsarbete och föräldraskap (jfr prop. 1990/91:113 s. 101). Till detta kommer att bestämmelserna i 13 och 14 §§ om anmälan och beslut om ledighet får anses ge arbetsgivaren skälig tid att planera verksamheten med utgångspunkt i att en viss arbetstagare kommer att vara ledig. Det framgår av förarbetena till lagen att underrättelsetidens längd bestämts efter en avvägning mellan å ena sidan en förälders behov av att med relativt kort varsel kunna få ledighet, och å andra sidan det behov som kan finnas på arbetsplatsen av en längre planeringstid inför ledigheten. En förhållandevis lång underrättelsetid, såsom nuvarande två månader, kan vara påkallad särskilt vid längre ledighetsperioder och vid deltidsledighet (jfr prop. 1977/78:104 s. 35). När det gäller längden på underrättelsetiden och den tid för planering och anpassning som en arbetsgivare kan behöva kan en jämförelse göras också med 11 § anställningsskyddslagen som anger att för både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Inte heller omsorg om kvinnliga arbetsökandes möjligheter att få arbete (anställbarheten) utgör skäl för att behålla 9 §. Invändningen att en avkortad kvalifikationstid skulle försvåra för kvinnor att få anställning restes redan när karenstiden minskades från två år till ett år i 1945 års lagstiftningsärende. Invändningen ansågs då inte väga tillräckligt tungt för att hindra en förkortning av kvalifikationstiden och vid en samlad bedömning i dag får skälen att avskaffa kvalifikationstiden anses väga tyngst.

Regeringen kan således konstatera att kvalifikationstiden sedan 1930-talet satts ned från två år till ett år och senast till de nuvarande sex månaderna. Det får numera anses vara ett berättigat krav att alla arbetstagare – även de nyanställda – skall fullt ut kunna nyttja rätten till förkortad arbetstid och annan föräldraledighet utan att först invänta viss tids anställning. Tiden är alltså mogen för att helt upphäva reglerna om kvalifikationstid. Därmed förstärks också lagens karaktär av rättighetslag.

6.6 Uppsägningstiden för föräldralediga

Regeringens förslag: Om en arbetstagare som är mammaledig eller helt föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller, enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker, när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete.

Arbetslivsinstitutets förslag: Överensstämmer i sak med regeringens.

Remissinstanserna: En övervägande majoritet av remissinstanserna är positiva till Arbetslivsinstitutets förslag eller lämnar det utan invänd-

ningar. Några motsätter sig dock förslaget. Bl.a. *Föreningen Svenskt Näringsliv* och *Tidningsutgivarna* anser att förslaget har uppenbara brister. *Arbetsdomstolen* uttrycker tveksamhet till förslaget.

Arbetsgruppen har inte lämnat något förslag i denna fråga, men i promemorian anges att inriktningen är att Arbetslivsinstitutets förslag skall genomföras samtidigt med de förslag som gäller förbudet mot missgynnande och avskaffandet av kvalifikationstiden i föräldraledighetslagen. Några remissinstanser har därför i remissomgången 2005 yttrat sig i frågan om uppskjuten uppsägningstid. Bl.a. *Skatteverket* avstyrker förslaget. Enligt verket bör det finnas en klart angiven tidsgräns för hur lång tid en uppsägningstid kan skjutas upp.

Bakgrund

Uppsägningstid enligt anställningsskyddslagen

I lagen (1982:80) om anställningsskydd finns bestämmelser om uppsägningstid för arbetstagare med tillsvidareanställning (11 §). Regleringen gäller lika för föräldralediga arbetstagare och andra arbetstagare. Uppsägningstiden börjar i regel löpa den dag då uppsägningen kommit arbetstagaren tillhanda. För en föräldraledig arbetstagare som blir uppsagd på grund av arbetsbrist innebär detta att uppsägningstiden löper under tiden föräldraledigheten pågår.

Lön och andra förmåner under uppsägningstiden

Enligt 12 § anställningsskyddslagen har en arbetstagare som blivit uppsagd rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner. En förutsättning för denna rättighet är dock att arbetstagaren under uppsägningstiden står till arbetsgivarens förfogande (jfr AD 1988 nr 78). Så är inte fallet om arbetstagaren under uppsägningstiden är föräldraledig. En föräldraledig arbetstagare har således inte rätt till uppsägningslön om uppsägningen inträffar under ledigheten.

Företrädesrätt till återanställning

När en arbetstagare blivit uppsagd på grund av arbetsbrist har arbetstagaren under vissa förutsättningar företrädesrätt till återanställning (se 25–27 §§ anställningsskyddslagen). Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde och därefter till dess nio månader förflutit från den dag då anställningen upphörde, dvs. när uppsägningstiden löpt ut. En förutsättning för denna företrädesrätt är att arbetstagaren kan tillträda den nya anställningen inom en skälig övergångstid. Om arbetstagaren har godtagbara skäl för att inte kunna tillträda en anställning inom skälig tid och därmed förbigås vid en återanställning kvarstår dock företrädesrätten till en eventuell återanställning om en sådan skulle bli aktuell vid ett senare tillfälle under återstoden av niomånadersperioden.

Hel föräldraledighet

Arbetstagaren får ta ut hel ledighet den eller de dagar som arbetstagaren begär (11 § föräldraledighetslagen). En arbetstagare som vill utnyttja sin rätt till mammaledighet enligt 4 § eller hel ledighet med eller utan föräldrapenning enligt 5 § föräldraledighetslagen, skall anmäla detta till arbetsgivaren minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. I samband med sin anmälan skall arbetstagaren ange hur lång tid ledigheten är planerad att pågå (13 § första stycket). En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten. Om arbetstagaren vill utnyttja sin rätt att återuppta sitt arbete, skall arbetstagaren snarast möjligt underrätta arbetsgivaren om detta. I det fall ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen (15 §).

Skälen för regeringens förslag*121-punktsprogrammet*

Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet de Gröna träffade den 4 oktober 2002 en överenskommelse om ”Hundratjugoen punkter för ett tryggare, rättvisare och grönare Sverige”. Under rubriken Arbetsliv angav de tre partierna som sin gemensamma målsättning att de ”vill avskaffa möjligheten för arbetsgivare att vid uppsägning av föräldralediga utnyttja föräldraledigheten som uppsägningstid”.

Riksdagens tillkännagivande 2005

Den ståndpunkt som kommer till uttryck i det s.k. 121-punktsprogrammet bekräftades av riksdagen under riksmötet 2004/05. Enligt riksdagens tillkännagivande bör regeringen snarast återkomma med förslag som avser bl.a. att uppsägningstiden för den som är helt eller delvis föräldraledig skall börja löpa först när arbetstagaren återupptar sitt arbete (se bet. 2004/05:AU:8 s. 59, rskr. 2004/05:225).

Arbetslivsinstitutets överväganden

Arbetslivsinstitutet konstaterar i 2002 års promemoria att förslagen som rör föräldraledigas anställningsskydd skulle lösa en stor del av de problem som har ansetts föreligga för föräldralediga arbetstagare i arbetslivet. Den regleringen tar emellertid inte sikte särskilt på förbud mot uppsägning av föräldralediga arbetstagare och utgör därför inte heller något fullständigt skydd mot behandling som kan uppfattas som otillbörlig eller olämplig. För en helt föräldraledig som blir uppsagd på grund av arbetsbrist gäller i dag att uppsägningstiden löper under tiden föräldraledigheten pågår. Detta kan enligt institutet medföra flera

problem för den föräldralediga arbetstagaren. Det är mot denna bakgrund som Arbetslivsinstitutet i 2002 års promemoria föreslagit att vid uppsägning på grund av arbetsbrist av en arbetstagare som är ledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584), skall uppsägningstiden börja löpa när arbetstagaren återupptar eller skulle ha återupptagit sitt arbete helt eller delvis.

Regeringens bedömning

De flesta av remissinstanserna har tillstyrkt Arbetslivsinstitutets förslag, bl.a. *Jämställdhetsombudsmannen* (JämO), *Landsorganisationen i Sverige* (LO) och *Tjänstemännens Centralorganisation* (TCO).

Även regeringen anser att förslaget bör genomföras. Förslaget innebär flera tydliga fördelar. En av dessa är att den föräldralediga arbetstagaren inte behöver använda sin föräldraledighet till att söka nytt arbete. Genom att uppsägningstiden börjar löpa först när föräldraledigheten avslutats kan arbetstagaren avvakta med att söka nytt arbete tills han eller hon avslutat sin ledighet. Föräldralediga arbetstagare kommer alltså att fullt ut kunna tillgodogöra sig både ledighetsperioden och den uppsägningstid de har rätt till. Detta är enligt regeringens mening en i sig betydelsefull förstärkning av föräldraledigas villkor.

En annan fördel med regeringens förslag är att ett möjligt ekonomiskt incitament för arbetsgivare att säga upp föräldralediga arbetstagare tas bort. En arbetsgivare är normalt skyldig att betala lön – uppsägningslön – medan en arbetstagares uppsägningstid löper. En föräldraledig arbetstagare står dock inte till arbetsgivarens förfogande under ledigheten på ett sådant sätt att han eller hon har rätt till lön eller andra anställningsförmåner under sin uppsägningstid (jfr 12 § anställningsskyddslagen). Som bl.a. *JämO* och *TCO* påpekat kan möjligheten att spara in uppsägningslönen utgöra ett ekonomiskt incitament för en arbetsgivare att i en arbetsbristsituation säga upp just den föräldralediga arbetstagaren. Genom att det möjliga incitamentet undanröjs, stärks typiskt sett de föräldraledigas möjligheter att i arbetsbristsituationer undgå uppsägning.

En tredje fördel med regeringens förslag hänger samman med företrädesrätten till återanställning. Företrädesrätten gäller till dess nio månader har förflutit från den dag då en anställning upphört. Om uppsägningstiden löper under föräldraledigheten finns, som bl.a. *LO* anmärkt, en risk för att företrädesrätten upphört att gälla när föräldraledigheten avslutas. I den situationen förlorar alltså arbetstagaren i praktiken sin företrädesrätt. Genom den föreslagna regeln förlängs i stället den tid då företrädesrätt till återanställning gäller, eftersom uppsägningstiden förskjuts i tiden och det är när uppsägningstiden löper ut som är avgörande för när tiden för företrädesrätten börjar löpa. Detta förhållande bör öka möjligheterna för en uppsagd föräldraledig arbetstagare att bli återanställd.

Att uppsägningstid och föräldraledighet inte löper parallellt medför slutligen den fördelen att arbetstagarens ekonomiska villkor förbättras. Arbetstagaren har som i dag rätt till ersättning enligt föräldraförsäkringen och i förekommande fall kompletterande ersättning från arbetsgivaren under ledigheten. Förslaget innebär att arbetstagaren – till skillnad från vad som gäller i dag – därutöver får uppsägningslön under den därpå

följande uppsägningstiden, förutsatt att han eller hon då står till arbetsgivarens förfogande.

Regeringen anser att dessa fördelar på ett övertygande sätt överväger de möjliga nackdelar som några remissinstanser pekat på. Förslaget kan inte sägas stå i konflikt med anställningsskyddslagens turordningsregler. Enligt turordningsreglerna har den med längre anställningstid företräde framför den som har kortare anställningstid när en uppsägning sker. Den regeln skall tillämpas även när den nya särskilda skyddsregeln för föräldralediga trätt i kraft. Att sedan uppsägningstiden börjar löpa vid en senare tidpunkt påverkar inte tillämpningen av turordningsregeln. Det är således, som Arbetslivsinstitutet anför, fullt möjligt att i en arbetsbrist-situation behandla en föräldraledig arbetstagare som vanligt i turordningshänseende och därefter fatta ett uppsägningsbeslut om turordningsreglerna skulle medge det. Det är dock, som bl.a. *Svenskt Näringsliv* anmärkt, riktigt att den nya regeln kan få betydelse arbetstagare emellan om arbetsstyrkan t.ex. av ekonomiska skäl omedelbart måste minskas vid en viss tidpunkt, och en föräldraledig arbetstagares uppsägningstid skjuts upp på grund av den nya regeln. I ett sådant fall träffar uppsägningen en annan arbetstagare än den ledige, oavsett vem som har företräde i turordningshänseende. Att en sådan verkan inträder får dock vid en samlad bedömning anses väga mindre tungt än de fördelar som förslaget ger.

Arbetsdomstolen befarar att förslaget kan innebära att arbetsgivare inte anställer arbetssökande som kan förväntas ta i anspråk rätt till föräldraledighet. Det är dock svårt att se att arbetsgivare just av skäl som har samband med den uppskjutna uppsägningstiden för föräldralediga, på bred front skulle välja att avstå från att anställa personer som är i sådan ålder att de kan bli föräldrar. Samtidigt finns skäl att framöver noga följa tillämpningen av och effekterna av de nya reglerna. Som närmare redovisas nedan avser regeringen att låta utvärdera de nya bestämmelserna när förstärkningen av rätten till föräldraledighet trätt i kraft och gällt en tid.

Närmare om när uppsägningstiden börjar löpa

Regeringens förslag innebär att uppsägningstiden i de flesta fallen kommer att börja löpa när arbetstagaren faktiskt återkommer i arbetet efter ledigheten. En praktiskt viktig fråga är vad som skall gälla för det fall arbetstagaren inte återgår i arbete vid den tidpunkt som arbetstagaren ursprungligen anmält eller som arbetstagaren och arbetsgivaren från början kommit överens om. En utgångspunkt för resonemanget är föräldraledighetslagens karaktär av rättighetslag. I princip är det arbetstagaren som förfogar över när ledigheten skall påbörjas och hur länge den skall vara. Arbetstagaren får ta ut hel ledighet den eller de dagar som han eller hon begär. När det gäller hel ledighet skall anmälan om ledighet till arbetsgivaren göras minst två månader före ledighetens början eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt. Arbetstagaren får också i stor utsträckning avbryta påbörjad ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten enligt eget önskemål.

Förslaget innebär följande. Om arbetstagaren avbryter sin ledighet och återupptar arbetet i förtid börjar uppsägningstiden löpa när arbetet

faktiskt återupptas. Om arbetstagarens första anmälan om föräldraledighet följs av en förlängning av ledigheten börjar uppsägningstiden löpa då arbetstagaren *skulle* ha återgått i arbete enligt den anmälan om ledighet som gäller när uppsägningen sker. Detsamma gäller, i enlighet med Arbetslivsinstitutets förslag, om arbetstagaren medgetts befrielse från arbetskyldigheten under ledigheten eller blivit sjukskriven så att han eller hon inte kan återgå vid planerad tidpunkt.

Ett exempel kan illustrera den föreslagna regelns tillämpning. Antag att en arbetstagare anmäler att han eller hon vill ta ut ledighet till och med den 1 juli ett visst år. Om arbetstagaren därefter blir uppsagd t.ex. den 1 mars samma år börjar uppsägningstiden att löpa den 1 juli oavsett om arbetstagaren verkligen återgår till arbetet den dagen. Även om arbetstagaren efter att ha blivit uppsagd, men medan anställningen ännu består, förlänger ledigheten och därför inte återupptar sitt arbete enligt de planer som gällde vid tiden för uppsägningen, börjar uppsägningstiden löpa den 1 juli.

Detta framstår som en för arbetsgivaren praktiskt hanterlig och för den enskilde godtagbar lösning. Förslaget innebär att arbetstagarens ursprungliga anmälan om ledighet får stor betydelse och att arbetstagaren därför bör planera sin ledighet noga. Det kan t.ex. finnas situationer när två föräldrar när barnet föds inte har gjort klart för sig hur föräldraledigheten skall fördelas mellan dem. Den ene eller den andre kan ha ansökt om en kort ledighet som är tänkt att förlängas. Om en uppsägning inträffar innan förlängningen beviljats, har i det exemplet den nya regeln begränsad betydelse. Samtidigt blir regeln klar och tydlig vilket är en fördel. De krav som ställs på arbetstagarens framförhållning får anses rimliga vid en avvägning mot arbetsgivarens behov av att kunna planera verksamheten på ett ändamålsenligt sätt. Med denna ordning tillgodoses också väsentligen *Skatteverkets* synpunkt om en längsta tid för hur lång tid en uppsägningstid kan skjutas upp.

Regeln får betydelse endast vid hel ledighet. Det behövs därför ingen reglering för de fall där arbetsgivaren beslutar om förläggning av delledighet enligt 14 § andra stycket föräldraledighetslagen. Om den som är ledig från en anställning på heltid går tillbaka till arbetet på deltid, börjar dock uppsägningstiden löpa. Regeln gäller vidare endast för den arbetstagare som har en tillsvidareanställning.

Konkurs m.m.

Några remissinstanser har pekat på situationen att en arbetsgivare gått i konkurs eller av annan orsak upphört med sin verksamhet medan arbetstagaren är föräldraledig. I ett sådant fall kan effekten bli att det när föräldraledigheten upphör inte längre finns någon arbetsgivare kvar. De problem som kan uppkomma i samband med en konkurs får som *Skatteverket* anfört antas kunna hanteras genom att konkursförvaltaren fattar ett lönegarantibeslut för den ”överskjutande” uppsägningstid som kan vara aktuell.

Det finns skäl att framöver noga följa tillämpningen av och effekterna av de nya reglerna i föräldraledighetslagen och den som gäller uppsägningstiden i anställningsskyddslagen. Regeringen avser därför att låta utvärdera de nya bestämmelserna när den förstärkta rätten till föräldraledighet gällt en tid.

7 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

7.1 Anställningsskyddslagen

Regeringens förslag: De nya reglerna i anställningsskyddslagen om arbetsgivares informationsskyldighet – utom vad avser arbetsgivares skyldighet att lämna information om formen av tidsbegränsad anställning och om arbetstagarens sammanlagda anställningstid – och uppskjuten uppsägningstid för föräldralediga arbetstagare träder i kraft den 1 juli 2006. För anställningsavtal som ingåtts före den 1 juli 2006 skall den tidigare bestämmelsen om arbetsgivares informationsskyldighet tillämpas i stället för de nya bestämmelserna.

De nya bestämmelserna om tidsbegränsad anställning samt arbetsgivarens skyldighet att lämna information om formen av tidsbegränsad anställning och om arbetstagarens sammanlagda anställningstid träder i kraft den 1 juli 2007.

Övergångsbestämmelser till lagen införs av innebörd att för anställningsavtal som ingåtts före den 1 juli 2007 gäller 2, 4, 5 a, 15, 25 och 25 a §§ i den äldre lydelsen. Vid beräkning av anställningstid som vikarie enligt 5 § andra stycket skall dock anställningstid som vikarie före den 1 juli 2007 beaktas. Även vid beräkning av anställningstid enligt 15 och 25 §§ skall anställningstid före den 1 juli 2007 beaktas.

I övrigt är några särskilda övergångsbestämmelser inte nödvändiga.

Arbetslivsinstitutets förslag: Arbetslivsinstitutet har inte föreslagit någon tidpunkt för när förslaget om arbetsgivares skyldighet att informera om arbetstagares sammanlagda anställningstid bör träda i kraft.

Arbetsgruppens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens i den del de rör tidsbegränsade anställningar och arbetsgivares skyldighet att informera om formen av tidsbegränsad anställning. Arbetsgruppen har föreslagit att de nya reglerna skall träda i kraft den 1 juli 2006.

Remissinstanserna: Endast *Stockholms universitet*, *Medlingsinstitutet*, *Arbetsgivaralliansen*, *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* och *Svenskt Näringsliv* har yttrat sig över förslaget. *Stockholms universitet* instämmer i förslaget om övergångsbestämmelser.

Medlingsinstitutet, *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* och *Svenskt Näringsliv* har synpunkter på bestämmelsernas genomslag i kollektivavtal. *Arbetsgivaralliansen* har inget att invända mot att de nya

reglerna föreslås träda i kraft den 1 juli 2006, men har synpunkter på innehållet i sak.

Promemorians förslag (Ds 2005:27): Överensstämmet med regeringens förslag i den del det rör arbetsgivarens övriga informationskyldighet. Någon övergångsregel har emellertid inte föreslagits.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har haft några synpunkter.

Skälen för regeringens förslag

Ikraftträdande

Arbetsgruppen har föreslagit att de nya reglerna om tidsbegränsad anställning skall träda i kraft den 1 juli 2006. *Svenskt Näringsliv* anger att det ger upphov till oklarhet hur redan ingångna kollektivavtal rörande tidsbegränsade anställningar påverkas av de föreslagna lagändringarna. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* har framfört liknande synpunkter. *Medlingsinstitutet* anför att tidpunkten är olyckligt vald eftersom praktiskt taget hela arbetsmarknadens kollektivavtal löper ut först under våren och försommaren 2007, och flertalet kollektivavtal innehåller bestämmelser om tidsbegränsad anställning. Om arbetsmarknadens parter ska kunna anpassa kollektivavtalen till de föreslagna reglerna, kan detta ske tidigast inom ramen för 2007 års avtalsrörelse. Regeringen delar därför *Medlingsinstitutets* uppfattning att de nya bestämmelserna inte bör träda i kraft den 1 juli 2006, utan föreslår i stället ett ikraftträdande den 1 juli 2007. Detta skall även gälla den informationsskyldighet som föreslås med anledning av de ändrade reglerna om tidsbegränsad anställning i 6 c § andra stycket 3 b och 6 g §§, dvs. att en arbetsgivare skall lämna information om vilken form av tidsbegränsad anställning anställningen avser och om arbetstagarens sammanlagda anställningstid. Redan ingångna kollektivavtal påverkas inte av de föreslagna reglerna.

Det är angeläget att de föreslagna ändringarna som rör arbetsgivarens övriga informationsskyldighet och uppskjuten uppsägningstid för föräldralediga arbetstagare träder i kraft så snart som möjligt. Regeringen föreslår därför att dessa bestämmelser skall träda i kraft den 1 juli 2006.

Av framför allt författningstekniska skäl har regeringen valt att lägga de förslag till lagändringar som skall träda i kraft den 1 juli 2006 respektive 1 juli 2007 i var sitt författningsförslag.

Övergångsbestämmelser

Arbetsgruppen har föreslagit att det införs vissa övergångsbestämmelser när det gäller de föreslagna reglerna om tidsbegränsad anställning.

Enligt regeringens bedömning behövs övergångsbestämmelser till lagen i fråga om tidsbegränsade anställningar som ingåtts före de nya reglernas ikraftträdande. Innebörden och konsekvenserna av lagstiftningen måste vara förutsägbar för arbetstagare och arbetsgivare. Därför skall lagen i den äldre lydelsen tillämpas för tidsbegränsade anställningar som ingåtts före den 1 juli 2007. Detta gäller både avseende vilka anställningsformer som är tillåtna, hur länge de får pågå, konsekvenserna

av om dessa regler överträds, reglerna om intjänande av företrädesrätt m.m.

De nya reglerna om tidsbegränsad anställning gäller således endast anställningar som ingåtts den 1 juli 2007 eller senare. Det innebär t.ex. att en överenskommen visstidsanställning som ingåtts före den 1 juli 2007 alltså är en tillåten tidsbegränsad anställning. När en sådan anställning upphör övergår den inte till en tillsvidareanställning, även om den eventuellt skulle ha överskridit de tidsgränser som gäller enligt de nya reglerna, eftersom dessa inte är tillämpliga på anställningar enligt de gamla reglerna.

Arbetsgivaralliansen delar bedömningen att de äldre bestämmelserna, av förutsägbarhetsskäl, bör gälla för anställningar ingångna före ikraftträdandet. Enligt *Arbetsgivaralliansen* bör detsamma gälla för alla anställningar, alltså även vid beräkning av vikariatstid och av kvalifikationstid för företrädesrätt till återanställning, eftersom kraven på förutsägbarhet är lika framträdande i dessa fall.

För vikariat gäller samma regler såväl före som efter det att nya regler om tidsbegränsad anställning införs. Vid beräkning av om tiden i tidsbegränsad anställning som vikarie hos samma arbetsgivare uppgått till mer än 36 månader under de senaste fem åren, bör därför anställningstid som vikarie såväl före som efter den nya lagens ikraftträdande beaktas. Detta för att arbetstagare som arbetat som vikarie inte skall förlora sin möjlighet att återropa tidigare vikariatsanställning vid bedömning av om anställningen övergått till en tillsvidareanställning. Regeringen föreslår därför att anställningstid som vikarie före lagens ikraftträdande skall beaktas vid beräkning av anställningstid som vikarie enligt de nya reglerna. Det innebär således att om en arbetstagare, t.ex. kort tid efter att ett vikariat enligt de äldre bestämmelserna upphört, erbjuds ett nytt vikariat i enlighet med de nya reglerna kan denna vikariatsanställning omgående övergå till en tillsvidareanställning.

Även vid beräkning av anställningstid för bedömning av om företrädesrätt till återanställning föreligger enligt de nya reglerna bedöms det vara rimligt att beakta anställningstid före lagens ikraftträdande. Detta för att arbetstagare som tidigare varit anställd inte skall förlora tidigare anställningstid hos samma arbetsgivare vid beräkning av företrädesrätten vid en ny anställning enligt de nya reglerna. Detsamma bör gälla vid beräkningen av anställningstid för att avgöra om en tidsbegränsat anställd arbetstagare har rätt till besked om att anställningen inte kommer att fortsätta.

För anställningsavtal som ingåtts före den 1 juli 2006 bör den tidigare bestämmelsen om informationsskyldighet tillämpas i stället för de nya bestämmelserna.

I övrigt krävs inga övergångsbestämmelser.

7.2 Föräldraledighetslagen

Ändringarna i föräldraledighetslagen föreslås träda i kraft den 1 juli 2006. Någon särskild övergångsbestämmelse är inte nödvändig. De nya reglerna i lagen skall tillämpas även beträffande anställningar som ingåtts före ikraftträdandet.

8 Konsekvenser

8.1 Anställningsskyddslagen

8.1.1 Bestämmelserna om tidsbegränsad anställning

Effekter på arbetsmarknaden

Det övergripande syftet med förslagen är att förbättra situationen för arbetstagare med tidsbegränsade anställningar, samtidigt som arbetsgivarnas legitima behov av arbetskraft för begränsad tid skall tillgodoses.

Förslagen innebär för det första en *förstärkning* av den enskilde arbetstagarens ställning. Förslagen motverkar att arbetstagare tvingas till tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare under allt för lång tid. I stället markeras ytterligare anställningsskyddslagens huvudprincip om tillsvidareanställning vid längre arbetskraftsbehov genom att reglerna medverkar till att tidsbegränsat anställda slussas in i tillsvidareanställningar. Möjligheten till den nya formen av tidsbegränsad anställning – fri visstidsanställning – medför motsvarande förstärkning av arbetsgivares möjligheter att planera arbetet på ett ändamålsenligt sätt. Ur ett arbetstagarperspektiv medför alltså förslagen om automatisk övergång till tillsvidareanställning och den förstärkta företrädesrätten trygghet och en fastare anknytning till arbetsgivaren. En tillsvidareanställning ger en ökad ekonomisk trygghet. Detta är något som positivt påverkar olika aspekter av individens privatliv liksom hans eller hennes arbetsliv. En tillsvidareanställning kan främja en arbetstagares personliga utveckling och bidra till tryggare arbetstagare. En fastare anknytning till arbetsgivaren kan förväntas bidra till ett ökat engagemang och effektivitet på arbetsplatsen, vilket i sin tur kan ge ökad produktivitet som resultat. En tillsvidareanställning kan dessutom ge bättre utvecklings- och utbildningsmöjligheter (kompetensutveckling) och andra positiva insatser från arbetsgivarens sida.

För det andra innebär förslagen *förenklingar*, både för den enskilde arbetstagaren och för den enskilde arbetsgivaren. Antalet tidsbegränsade anställningsformer minskar. Genom färre anställningsformer och mer enhetliga regler är avsikten även att åstadkomma en förenkling av nuvarande regelverk och regler som för både arbetsgivare och arbetstagare är lättare att tillämpa och förutse konsekvenserna av.

Några möjliga negativa effekter av förslagen är dessa. I den mån förslagen skulle leda till att företagets anpassningskostnader ökar, skulle detta kunna leda till att företagen väntar längre med att nyanställa vid en konjunkturuppgång, respektive att neddragningar vid konjunkturunedgångar sker långsammare, vilket kan bidra till att strukturomvandlingen i näringslivet dämpas. Detta torde dock främst vara fallet om lagstiftningen inte tillgodoser verksamhetens behov. Regeringens bedömning är att de föreslagna reglerna jämfört med dagens reglering inte i normalfallet bör leda till sådana ökade kostnader jämfört med i dag.

Den förstärkta företrädesrätten skulle vidare kunna medföra en risk för att arbetsgivare anpassar sig till de nya reglerna på så sätt att anställningstiden förkortas i syfte att undvika att arbetstagarna uppnår företrädesrätt till återanställning. Regeringens bedömning är dock att majoriteten av arbetsgivare bl.a. med anledning av de med sådant agerande sammanhängande kostnader inte kommer att välja denna väg.

Den svenska arbetsmarknaden kännetecknas bl.a. av en rik och omfattande reglering av anställningsvillkor m.m. i kollektivavtal. Förslagen innebär att det även framledes kan göras avsteg från anställningsskyddslagens regler genom kollektivavtal. Detta gör det möjligt för arbetsmarknadens parter att i enlighet med den svenska modellen anpassa regelverket till behoven inom olika sektorer.

Effekter för offentliga finanser

De ekonomiska effekterna av förslaget till ändringar i anställningsskyddslagen antas generellt inte innebära belastningar på samhälls ekonomin i stort eller av statsfinanserna som sådana. Denna bedömning delas av *Statskontoret*. Skulle förslaget medföra förlängda arbetslöshets-tider för vissa grupper kan dock ökade kostnader för arbetslöshetsförsäkringen och de arbetsmarknadspolitiska programmen inte uteslutas.

Effekter för jämställdheten

Ur ett jämställdhetsperspektiv är det angeläget att minska antalet tidsbegränsade anställningar. Utvecklingen på arbetsmarknaden när det gäller tidsbegränsade anställningar har missgynnat kvinnor i fertil ålder. Denna åldersgrupp är klart överrepresenterad bland tidsbegränsat anställda. Arbetslivsinstitutet har till sin promemoria bilagt en rapport (Hälsoaspekter på tidsbegränsade anställningar, Bilagedel till Ds 2002:56, Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv) av professor Gunnar Aronsson. Av promemorian framgår att tidsbegränsade anställningar för med sig dokumenterade olägenheter för individen. Förslagen antas därmed medföra ökad jämställdhet mellan kvinnor och män.

Effekter för arbetsgivare

För arbetsgivare innebär de förenklade reglerna bättre förutsägbarhet och möjligheter till minskade administrativa kostnader vilket ger ökad effektivitet. Det blir dessutom genom förslaget lättare att under en inledande period anställa tidsbegränsat utan angivande av skäl. Samtidigt minskar utrymmet för långvariga tidsbegränsade anställningar. Det kan för arbetsgivare som under längre tid vill ha arbetstagare tidsbegränsat anställda, och alltså inte vill tillsvidareanställa, medföra att dessa arbetsgivare väljer det i normalfallet dyrare alternativet att hyra in arbetskraft eller att anlita egenföretagare.

Förslagen bedöms inte ha särskilda effekter för små eller medelstora företag jämfört med andra företag.

Effekter för domstolarna

Tvister om tillämpningen av anställningsskyddslagen faller inom domstolarnas normala arbetsuppgifter. De tvister som kan uppkomma vid tillämpningen av de nya bestämmelserna kan inte förväntas få någon betydande inverkan på Arbetsdomstolens eller övriga domstolars arbetsbelastning. Domstolarna prövar redan i dag frågor av liknande slag som de föreslagna bestämmelserna och de nya reglerna antas inte föranleda ett behov av ökade resurser till domstolarna.

8.1.2 Bestämmelserna om arbetsgivares informationsskyldighet

Förslagen bygger på den rättsliga bedömningen att det är nödvändigt att vidta åtgärder för att genomföra EG-rätten i de avseenden där förslag läggs fram. Sverige har genom medlemskapet i EU förbundit sig att genomföra de direktiv som antas av gemenskapen och att även i övriga avseenden följa EG-rätten. Att inte alls vidta någon åtgärd för att genomföra EG-rätten i de aktuella avseendena är i praktiken otänkbart; det skulle stå i strid med Sveriges åtaganden och kunna få konsekvenser i form av bl.a. skadeståndsskyldighet gentemot EU.

Lagstiftning är den enda möjliga metod som står till buds (jfr prop. 2001/02:97 s. 59).

Förslagen väntas inte ha miljökonsekvenser.

Effekter för offentliga finanser

Förslagen innebär ökad informationsskyldighet för arbetsgivare gentemot de anställda i två avseenden, dels i fråga om anställningsvillkor, dels i fråga om lediga tillsvidareanställningar. Informationsskyldigheten kan antas bidra till större klarhet om vilka villkor som gäller i en anställning och förbättra möjligheten för visstidsanställda att få en tillsvidareanställning. Förslagen bedöms inte innebära några belastningar på samhällsekonomin eller statsfinanserna.

Effekter för jämställdheten

Lagförslagen är könsneutralt utformade och rätten till information gäller lika för kvinnor och män. Det är dock vanligare att tidsbegränsade anställningar innehas av kvinnor än av män. Eftersom villkoren för arbetstagare med tidsbegränsad anställning typiskt sett stärks, kan de nya bestämmelserna antas bidra till att kvinnors ställning på arbetsmarknaden stärks.

Den utökade informationsskyldigheten gäller alla arbetsgivare – både små och stora privata företag och verksamheter inom den offentliga sektorn. För många arbetsgivare är en motsvarande eller liknande informationsskyldighet redan angiven i kollektivavtal som ingås av den organisation som arbetsgivaren är medlem i. Det kan i dessa fall antas att anpassningen till de nya reglerna kommer att ske i huvudsak genom att avtalen anpassas i den mån parterna bedömer att det behövs. I den meningen innebär de nya bestämmelserna inte att arbetsgivarna måste vidta administrativa, praktiska eller andra åtgärder för att anpassa sig till de nya reglerna. På de företag som inte tillämpar kollektivavtal – och som inte heller kan få råd och stöd av sin organisation – kommer det i större utsträckning än tidigare krävas egna initiativ när det gäller att ta ställning till vilken information som skall lämnas. I sammanhanget måste dock beaktas att förslaget i fråga om lediga anställningar givits en utformning som är avsedd att tillgodose arbetsgivares intresse av en enkel och praktisk reglering.

Förslaget om information om anställningsvillkor bedöms inte innebära att arbetsgivare behöver lägga om sina rutiner eller nyanställa för t.ex. administration. I det fallet innebär lagen inte ökade kostnader. Förslagen förväntas inte heller leda till att arbetsgivare behöver göra investeringar eller att andra kostnader uppstår som reellt påverkar företagets produktionsmöjligheter, likviditet eller konkurrensförhållanden.

Däremot kan förslaget i fråga om information om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar i viss mån leda till att nya rutiner måste skapas. Bedömningen är dock att de nya reglerna inte blir särskilt betungande för arbetsgivare.

Särskilt om små företags villkor

I ramavtalet om visstidsarbete under avsnittet allmänna överväganden framhålls att avtalet tar hänsyn till behovet av att undvika förpliktelser som kan motverka etablering och utveckling av små och medelstora företag. Förslaget till den nya bestämmelsen har utformats med beaktande av detta.

De nya regler som föreslås är neutrala i förhållande till arbetsgivarens storlek. De innehåller inga ”trösklar” eller gränsvärden eller avgiftsnivåer som kan verka som tillväxthinder, t.ex. att olika bestämmelser skall tillämpas vid visst antal anställda.

Över huvud taget innebär inte informationsskyldigheten att små företag missgynnas eller att större företag ges fördelar.

Effekter för domstolarna

Mål om tillämpning av anställningsskyddslagens bestämmelser handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. De ändringar som nu föreslås angående arbetsgivares informationsskyldighet kan inte förväntas ge upphov till ett så stort antal tvister att de får någon betydande inverkan på Arbetsdomstolens eller allmänna domstolars

8.2 Föräldraledighetslagen

Effekter på arbetsmarknaden

Förslagen om stärkt rätt till föräldraledighet väntas leda till samhälls-ekonomiska vinster till följd av de positiva effekter de förväntas ha på arbetsmarknaden för det stora antal individer som berörs. Likabehandling av arbetstagare oavsett föräldraskap är en rättvisefråga med positiva effekter för de föräldralediga respektive för arbetsmiljön och förhållandena på arbetsplatserna. Ett tryggare arbetsliv kan typiskt sett antas bidra till minskad stress och ohälsa och bättre arbetsmiljö och arbetsresultat. Att den lediges löneutveckling och anställningsvillkor i princip inte påverkas negativt av föräldraledighet är en fördel för de föräldralediga arbetstagarna. Att det blir lättare att vara föräldraledig utan att riskera att hämmas i yrkeskarriären kan vidare antas bidra till ökad nativitet och ett ökat arbetsutbud på arbetsmarknaden. Om fler – både män och kvinnor – utnyttjar rätten till föräldraledighet ökar i princip rörligheten på arbetsmarknaden på så sätt andra får ökade chanser till arbete. Inte minst förslaget som gäller avskaffande av kvalifikationsperioden i föräldraledighetslagen kan antas bidra till ökad rörlighet. I och med att rätten till föräldraledighet stärks tas ett möjligt hinder för att arbetstagare byter arbetsgivare bort. Arbetstagarnas stärkta ställning antas också kunna medföra att fler män tar ut föräldraledighet; jfr vidare strax nedan om effekter för jämställdheten. Det föreligger dock sådana osäkerhetsmoment att det inte är meningsfullt att försöka göra närmare ekonomiska beräkningar av dessa antagna fördelar med förslagen.

Mot dessa fördelar för enskilda arbetstagare och för arbetsmarknaden i stort kan ställas risken för möjliga, negativa effekter. En sådan skulle kunna vara att personer som bedöms ha hög sannolikhet för att bli föräldralediga riskerar att bli mindre efterfrågade på arbetsmarknaden. Förslagen om att avskaffa kvalifikationstiden för föräldraledighet och breddningen av förbudet mot missgynnande behandling kan komma att innebära större risk och högre kostnader för en arbetsgivare som anställer personer som sedan är föräldralediga.

Effekter för offentliga finanser

De ekonomiska konsekvenserna av förslagen antas generellt inte innebära belastningar på samhällsekonomin i stort eller statsfinanserna som sådana. Förslagen kan i likhet med förslagen angående visstidsanställningar leda till förlängda arbetslöshetstider och därmed också, som tidigare påpekats, ökade kostnader för arbetslöshetsförsäkringen och de arbetsmarknadspolitiska programmen.

Effekter för jämställdheten

Förslagen har det uttalade syftet att stärka jämställdheten mellan kvinnor och män. De antas få positiv effekt för möjligheterna att förena förvärvsarbete med föräldraskap och på sikt bidra till att fler män än i dag tar ut föräldraledighet.

Effekter för barn

Konventionen om barnets rättigheter (barnkonventionen) betonar vikten av att barnet har tillgång till sina föräldrar och att båda föräldrarna har gemensamt ansvar för barnets uppfostran och utveckling. Statens roll är att ge det stöd och bistånd som föräldrarna behöver för att kunna ta detta ansvar och sätta sitt barns behov och intressen i främsta rummet. Förslagen antas få en positiv effekt för barn då de underlättar barnets tillgång till sina föräldrar genom att stärka föräldrarnas rätt till föräldraledighet och kan bidra till att stimulera föräldrarnas gemensamma ansvarstagande för sitt barn.

Effekter för arbetsgivare

Förslagen innebär att arbetsgivare måste planera sin verksamhet utifrån delvis nya utgångspunkter och ha ökad beredskap för föräldraledighet bland de anställda. Förslagen kan därför medföra ökade kostnader, särskilt på grund av att förbudet mot missgynnande behandling kan komma att medföra att lönekostnaderna ökar och att formerna för lönebildningen på en enskild arbetsplats ändras.

Att lönekostnaderna kan komma att öka hänger samman med att den lediges löneutveckling inte skall påverkas negativt av ledigheten. En enskild arbetsgivare som hittills låtit en arbetstagares föräldraledighet påverka dennes eller dennas löneutveckling negativt kan inte fortsätta med det. Påverkan på lönebildningen kan bestå i att löneutvecklingen för övriga, icke lediga arbetstagare kan komma att försämrans för att kompensera de ökade kostnader som följer av att de lediga arbetstagarna inte missgynnas lönemässigt. Om så blir fallet lär dock det sammantagna utfallet av lönebildningen på arbetsplatsen bli att kostnaden för arbetsgivaren väsentligen är densamma som i dag. Utvecklingen för de lediga respektive övriga arbetstagare kan således antas verka i olika riktning när det gäller arbetsgivarens kostnader.

Härutöver kan utgifterna för semesterersättning komma att öka. Det beror på att föräldraledighet under de sex första månaderna i ett anställningsförhållande blir semesterlönegrundande. Detta innebär dock allmänt sett inte en stor kostnadsökning, bl.a. av det skälet att den sammanlagda tiden med föräldrapenning inte utökas.

Förslaget innebär vidare ett visst mått av ökad osäkerhet för arbetsgivare om arbetsstyrkans sammansättning och ett ökat behov av planering av verksamheten. Detta moment skall dock inte överdrivas. Föräldraledighetslagens regler om att arbetstagare i princip skall anmäla önskemål om ledighet minst två månader i förväg ändras inte. Regeln

kan antas bidra väsentligt till att arbetsgivares möjligheter att överblicka situationen inte försämras i sådan utsträckning att de nya reglerna har negativ effekt på verksamheten.

Förslagen innebär inte krav på att någon arbetsgivare skall vidta åtgärder eller ändra sina rutiner i administrativa eller affärsmässiga hänseenden. De nya reglerna innehåller inte krav på särskild administration såsom vissa formella rutiner, uppgiftsskyldighet eller liknande. Förslagen kan inte väntas innebära att små eller större företag behöver omorganisera sin verksamhet. Företagens administrativa börda påverkas inte av de nya reglerna. Det föreslås inte t.ex. några rapporteringskrav eller skyldighet att upprätta skriftliga planer eller annan särskild dokumentation. För arbetsgivare generellt väntas förslaget inte medföra ett ökat behov av nyanställningar för t.ex. administration. Det förväntas inte heller ett behov av investeringar eller att andra kostnader uppstår som reellt påverkar företags produktionsmöjligheter eller likviditet eller konkurrensförhållanden. Således innebär de nya reglerna inte heller ökade kostnader i dessa avseenden. Den vars verksamhet inte är fri från missgynnande av föräldralediga kan dock drabbas av kostnader och administrativt merarbete om han eller hon bryter mot förbuden eller i en förlikning åtar sig att ersätta en enskild individs skada.

Arbetsgivare bör orientera sig om innehållet i de nya bestämmelserna och motverka och förebygga att sådan missgynnande som lagen gäller förekommer i verksamheten. För detta kan i ett övergångsskede en viss tidsåtgång antas bli nödvändig men särskild utbildning i hur de nya reglerna skall tillämpas kan inte bedömas bli nödvändig. Det lär finnas möjligheter till stöd och anvisningar från arbetsgivarorganisationer och branschföreningar.

Särskilt om små företags villkor

Det finns ingen anledning att anta att missgynnande av föräldralediga förekommer i högre grad hos små företag än hos större. Den typen av inskränkningar i en företagares rätt att driva sin verksamhet efter eget gottfinnande som föreslås kan därför inte generellt antas generera kostnader eller administrativ omgång för små företag.

Det kan antas att mindre företag ofta har mindre administrativa resurser än större företag. I den meningen innebär i princip alla lagstiftnings- eller liknande initiativ en relativt sett större belastning på den vars administrativa resurser är knappa. Om en tvist leder till rättegång – och fällande dom i domstolen – innebär kostnaderna för denna en proportionellt högre belastning för små företag. Det får dock bedömas att de nya reglernas krav för de flesta små företag inte innebär sådana krav på förändringar att det blir nödvändigt att nyanställa personal eller att anlita utomstående expertis för att kunna förstå och tillämpa reglerna.

De nya bestämmelserna innebär inte krav på investeringar och kan inte antas påverka produktionsmöjligheter eller liknande.

De nya reglerna kan inte anses påverka små företag negativt i förhållande till större företag. Bestämmelserna är neutrala i förhållande till företagets storlek. De innehåller inga ”trösklar” eller gränsvärden eller avgiftsnivåer som kan verka som tillväxthinder, t.ex. att olika bestämmelser träder i tillämpning vid visst antal anställda. Över huvud taget

innebär inte reglerna att små företag missgynnas eller att större företag ges fördelar.

Reglernas efterlevnad kontrolleras av Jämställdhetsombudsmannen, de fackliga organisationerna och den enskilde arbetstagaren. Dessa har rätt att i domstol utkräva att lagens skyddsnivå upprätthålls. Detta är den modell som sedan länge gäller enligt föräldraledighetslagen och motsvarande diskrimineringslagstiftning. Inget talar för att mindre seriösa företag som inte fullt ut följer lagarna via brister i övervakningen skulle kunna tillskansa sig orättmätiga konkurrensfördelar.

Allmänheten och dem mot vilka de nya reglerna riktas kommer att bli föremål för särskilda informationsinsatser. Härutöver får information om de nya reglerna ske på de sätt som är sedvanligt när det gäller ny nationell lagstiftning.

Effekter för domstolarna

Mål om tillämpningen av föräldraledighetslagen handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Arbetsdomstolen handlägger årligen ett mycket litet antal mål, om ens något, som gäller föräldraledighetslagen. Detsamma gäller de allmänna domstolarna. Det utökade tillämpningsområdet för lagen och det vidgade skyddet mot missgynnande behandling kan leda till en ökning av antalet tvister, men denna möjliga förändring av domstolarnas arbetsbörda kan antas bli högst måttlig och föranleder inte resursförstärkningar.

Jämställdhetsombudsmannen

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) får genom regeringens förslag talerätt i mål som rör förbudet mot missgynnande i 16 § föräldraledighetslagen. Talerätten är subsidiär i förhållande till de fackliga organisationernas primära talerätt. Det återstår därför att se om och hur ombudsmannens arbetsbörda och behov av nya resurser påverkas av de nya reglerna. Regeringen avser att följa hur situationen utvecklas. För närvarande bedömer regeringen att det inte finnas behov av att anslå utökade resurser till JämO.

9 Författningskommentar

9.1 Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Regeringen har av framför allt författningstekniska skäl valt att lägga de förslag till ändringar i anställningsskyddslagen som träder i kraft den 1 juli 2006 respektive den 1 juli 2007 i varsitt författningsförslag. Även författningskommentaren är uppdelad på samma sätt.

Det i detta avsnitt, 9.1, redovisade lagförslaget tar upp de ändringar som föreslås träda i kraft den 1 juli 2006.

2 §

I paragrafens *fjärde stycke 1* har redaktionella ändringar gjorts med anledning av att 6 a § upphävs. Hänvisning görs till 6 c–e §§ i stället för till 6 a §, eftersom motsvarande bestämmelser numera återfinns där.

6 a §

Paragrafen har upphävts. Motsvarande bestämmelser finns i 6 c–e §§.

6 c §

Paragrafen är ny, men motsvarar delar av den tidigare 6 a §. Paragrafen har dock ändrats på så sätt att det av *första stycket* framgår att arbetsgivare skall lämna skriftlig information om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Av *andra stycket* framgår att informationen skall innehålla åtminstone de uppgifter som räknas upp.

Genom ändringarna förtydligas att punkterna i andra stycket är av exemplifierande karaktär och att bestämmelsen inte anger informationsplikten på ett uttömmande sätt. De anställningsvillkor som framgår av punkterna i andra stycket är sådana väsentliga villkor som arbetsgivaren alltid skall informera om. Vilka andra villkor som generellt eller i ett enskilt fall är väsentliga för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet kan knappast på ett allmängiltigt sätt anges i förväg. Förhållandena – och därmed behoven av skriftlig information – varierar från anställning till anställning. Utebliven eller otydlig information om ett villkor innebär inte att villkoret skall anses vara ogiltigt av det skälet.

I paragrafens *första stycke* har därtill den anställningstid som krävs för att arbetsgivaren skall vara skyldig att lämna information ändrats från en månad till tre veckor.

I paragrafens *andra stycke 2* preciseras den information som skall ges om arbetet. Arbetsgivaren måste ge både en kort specificering eller beskrivning av arbetsuppgifterna och yrkesbenämning eller tjänstetitel.

Tredje stycket innebär att hänvisning till lagar, andra författningar eller kollektivavtal kan göras i vissa fall om det är lämpligt att informationen lämnas på det sättet.

Övervägandena finns i avsnitt 5.4.

6 d §

Paragrafen är ny, men motsvarar delar av den tidigare 6 a §. I paragrafen har kraven på den information arbetsgivaren skall lämna till en arbetstagare som skall stationeras utomlands förtydligats. Arbetsgivaren är skyldig att före avresan lämna information till arbetstagaren enligt både 6 c och 6 d §§. Om information enligt 6 c § lämnats tidigare är det tillräckligt att arbetsgivaren inför utstationeringen lämnar information enligt 6 d §.

I *andra stycket 1–4* anges de specifika punkter som upplysningsdirektivet nämner angående utstationeringar nu direkt i lagtexten. Enligt *andra stycket 5* skall arbetsgivaren även i förekommande fall informera om de villkor som blir tillämpliga enligt 8 § utstationeringslagen.

Tredje stycket innebär att hänvisning till lagar, andra författningar eller kollektivavtal kan göras i vissa fall om det är lämpligt att informationen lämnas på det sättet.

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.4.

6 e §

Paragrafen är ny, men motsvarar 6 a § tredje stycket. För att arbetsgivarens skyldighet att lämna information vid ändrade förutsättningar för anställningen även fortsättningsvis skall gälla i alla situationer där arbetsgivaren tidigare lämnat information har bestämmelsen formuleras om. Arbetsgivare skall informera arbetstagare inte bara om de villkor som specifikt anges i anställningsskyddslagen, utan även om andra villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om förutsättningarna för anställningen ändras beträffande någonting som arbetsgivaren tidigare informerat om, eller skulle ha informerat om, skall arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen inom en månad.

Övervägandena finns i avsnitt 5.4.

6 f §

Paragrafen, som är ny, innebär att arbetsgivare skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och lediga provanställningar.

Arbetsgivare behöver som huvudregel inte lämna information direkt till den enskilde arbetstagaren. Det är normalt tillräckligt att information lämnas på ett generellt sätt och är tillgänglig för de anställda som arbetar i arbetsgivarens lokaler eller regelmässigt finns där någon del av arbetstiden. Meddelanden på anslagstavlor, interna informationsblad eller personaltidningar, elektronisk information via intranät och liknande är några exempel på lämpliga metoder att sprida information.

För föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning skall dock arbetsgivare lämna information om att det finns en tillsvidareanställning eller provanställning att söka eller anmäla intresse för direkt till den enskilde. Informationen kan lämnas muntligen eller skriftligen, t.ex. genom att en personaltidning eller ett informationsblad sänds med post till arbetstagarens bostad eller via e-post.

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.4.

11 §

I paragrafens *andra stycke* har införts en särskild regel som gäller vissa förhållanden enligt föräldraledighetslagen (1995:584). Här anges när uppsägningstiden skall börja löpa för en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen när han eller hon sägs upp på grund av arbetsbrist. I dessa fall börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren efter avslutad ledighet helt eller delvis återupptar arbetet. Om arbetstagaren befriats från arbetskyldighet, blivit sjukskriven, förlängt sin ledighet eller av annan orsak inte återgår till arbetet vid den tidpunkt som arbetsgivare och arbetstagare ursprungligen planerat för, börjar uppsägningstiden löpa vid den tidpunkt då arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker.

Övervägandena finns i avsnitt 6.6.

41 §

Paragrafen anger de tidsfrister som skall iakttas när talan förs om skadestånd eller andra fordringsanspråk enligt lagen. Ett tillägg har gjorts med anledning av den nya 6 f §. Preskriptionstiden för talan om brott mot informationsplikten enligt 6 f § skall räknas från den dag då någon anställts på den lediga anställningen.

Övervägandena finns i avsnitt 5.4.

9.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Det i detta avsnitt, 9.2, redovisade lagförslaget tar upp de ändringar i anställningsskyddslagen som föreslås träda i kraft den 1 juli 2007. De ändringar som föreslås träda i kraft den 1 juli 2006 behandlas i avsnitt 9.1.

2 §

I paragrafens *tredje stycke* har en redaktionell ändring gjorts med anledning av att 5 a § upphävs.

I paragrafen *första stycke* har en redaktionell ändring gjorts med anledning av att 5 a § upphävs.

5 §

Paragrafen anger när avtal om tidsbegränsad anställning får träffas. Övervägandena finns i avsnitt 5.2.

Första stycket 1 anger att avtal får träffas för fri visstidsanställning. Något särskilt krav uppställs inte för att det skall vara tillåtet att avtala om en sådan tidsbegränsad anställning. Möjligheten att träffa avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet upphör.

Första stycket 2 anger att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas för vikariat. Punkten motsvarar delvis den nuvarande punkten 2. Möjligheten att träffa avtal för viss tid som avser praktikarbete eller feriearbete upphör.

Första stycket 3 motsvarar den nuvarande punkten 5.

Första stycket har också ändrats så att de nuvarande punkterna 3 och 4 som anger att avtal om tidsbegränsad anställning är tillåtna vid tillfällig arbetsanhopning och för tiden till dess arbetstagaren skall börja tjänstgöring enligt lagen om totalförsvarspflicht, har tagits bort.

Andra stycket innehåller bestämmelser om när anställningar enligt första stycket övergår till tillsvidareanställning. Bestämmelsen om vikariat är densamma som tidigare. Beträffande fri visstidsanställning anges att när en sådan anställning, tillsammans med tid i provanställning enligt 6 §, pågått i mer än sammanlagt 14 månader under en femårsperiod hos en arbetsgivare, övergår visstidsanställningen till en tillsvidareanställning. Visstidsanställningen övergår till en tillsvidareanställning när tidsgränsen överskrids.

5 a §

Möjligheten att träffa avtal om överenskommen visstidsanställning upphör. Paragrafen har upphävts.

6 c §

I *andra stycket 3 b)* har ett tillägg gjorts. Tillägget innebär att den information som arbetsgivaren skall lämna även skall innehålla uppgift om vilken form av tidsbegränsad anställning enligt 5 § det är fråga om.

Övervägandena finns i avsnitt 5.4.

6 g §

Paragrafen är ny och anger att en arbetsgivare inom tre veckor från arbetstagarens begäran skall lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid. Vid beräkning av arbetstagarens

sammanlagda anställningstid skall arbetsgivaren beakta de särskilda Prop. 2005/06:185 bestämmelserna om beräkning av anställningstid i 3 § första stycket.

Övervägandena finns i avsnitt 5.4.

15 §

I paragrafens *första stycke* har en redaktionell ändring gjorts med anledning av att 5 a § upphävs. Vidare har den tid under vilken en arbetstagare skall ha varit anställd för att få besked sänkts från tolv månader under de senaste tre åren till sex månader under de senaste två åren.

Andra stycket har tagits bort eftersom avtal om säsongsanställning enligt lag inte längre kan träffas.

Övervägandena finns i avsnitt 5.3.

25 §

I paragrafens *första stycke* har den anställningstid och den ramtid som krävs för att företrädesrätt till återanställning skall kunna åberopas av en arbetstagare förkortats till sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren. De nya tidsfristerna gäller både för tidsbegränsade anställningar enligt 5 § och för tillsvidareanställningar. Tid i provanställning enligt 6 § kvalificerar däremot inte till företrädesrätt till återanställning.

Företrädesrätt till återanställning gäller alla anställningar. Med hänsyn till att avtal om säsongsanställning inte längre enligt lag kan träffas och att 5 a § upphävts har även redaktionella ändringar gjorts.

Paragrafens *andra stycke* motsvarar delvis det nuvarande tredje stycket. I stycket har bestämmelserna om säsongsanställning tagits bort eftersom sådana avtal enligt lag inte längre kan träffas. Även bestämmelsen i det nuvarande andra stycket har tagits bort eftersom avtal om anställning vid tillfällig arbetsanhopning och överenskommen visstidsanställning inte längre kan träffas.

Paragrafen behandlas i avsnitt 5.3.

25 a §

Paragrafens *fjärde stycke* har tagits bort eftersom avtal om anställning vid tillfällig arbetsanhopning och överenskommen visstidsanställning inte längre kan träffas.

9.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt Prop. 2005/06:185

9 kap. 2 §

Paragrafen hänvisar till 5 § första stycket 4 anställningsskyddslagen som upphört att gälla. Paragrafen har därför upphävts.

9.4 Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

Vilka som omfattas av lagen

1 §

Rubriken har ändrats och ett nytt *tredje stycke* har tillkommit. Tredje stycket innehåller en hänvisning till att både arbetssökande och arbetstagare omfattas av lagen. Lagens tillämpningsområde har behandlats i avsnitt 6.1.

2 §

Paragrafen har ändrats på så sätt att *tredje stycket andra strecksatsen* nu medger att kollektivavtal ingås om den närmare tillämpningen av förbudet mot missgynnande i 16 §. Övervägandena finns i avsnitt 6.1 och 6.2.3.

3 §

Paragrafen har ändrats på så sätt att det tidigare *andra stycket* upphävts. Där fanns tidigare bestämmelser om kvalifikationstid för föräldraledighet. Jfr kommentaren till 5–7 och 9 §§ nedan.

Det tidigare *tredje stycket* om särskilda bestämmelser för kvinnliga arbetstagare som väntar barn m.m., är nu paragrafens *andra stycke*.

5–7 §§

Paragraferna har ändrats på så sätt att hänvisningarna till 9 § har tagits bort. Ändringarna är en följd av att 9 § upphävts. I 5 § har således fjärde stycket upphävts. I 6 och 7 §§ har andra stycket upphävts. Kvalifikationstiden har behandlats i avsnitt 6.4.

9 §

Paragrafen, som innehållit lagens huvudsakliga bestämmelse om kvalifikationstid, har upphävts. Övervägandena finns i avsnitt 6.4.

16 §

Rubriken har ändrats och paragrafen har fått nytt innehåll. Den innehåller förbudet mot missgynnande behandling som har samband med föräldraledighet. Förbudet, som kan åberopas av arbetssökande och arbetstagare, gäller i angivna situationer (punkterna 1–7) med undantag enligt andra stycket för det fall att en arbetsgivare kan visa att en missgynnande behandling i form av olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

Paragrafen har behandlats i avsnitt 6.2.3 och 6.2.4.

Det tidigare innehållet i 16 § har i huvudsak överförts till 17 §.

Missgynnande

Med missgynnande avses en behandling som kan sägas medföra en skada eller nackdel för en enskild arbetssökande eller arbetstagare. Det som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande är missgynnande. Att gå miste om en anställning eller befordran, att omplaceras, att komma efter andra arbetstagare i fråga om löne- eller andra anställningsvillkor, att särbehandlas på ett negativt sätt i fråga om arbetsledning och att en provanställning avbryts är några exempel. Även obehag och personligt lidande på grund av mobbning eller andra trakasserier från arbetsgivaren kan utgöra missgynnande. Generellt gäller att förbudet tar sikte på mer än bagatellartade skillnader i behandling.

Ett missgynnande är typiskt sett för handen om arbetsgivarens handlande avviker från den standard som arbetsgivaren "borde" eller "skulle" ha tillämpat för den arbetssökande eller arbetstagaren i fråga om han eller hon inte begärt eller tagit ut föräldraledighet. Det sätt som den föräldralediga arbetstagaren behandlats på jämförs i första hand med hur han eller hon skulle ha behandlats om frågan om föräldraledighet inte varit aktuell. Ett annat sätt att konstatera missgynnande kan vara att behandlingen jämförs med hur någon annan arbetstagare som inte är eller varit ledig behandlas. I fråga om anställning och befordran gäller att endast den som i fråga om kvalifikationer och personliga egenskaper kan hävda sig gentemot andra arbetssökande eller i förhållande till arbetsgivarens krav, kan missgynnas på ett sätt som är förbjudet enligt paragrafen.

När en arbetstagare inte fått den löneutveckling eller befordran, t.ex., som han eller hon hoppats på kan missgynnande föreligga under förutsättning att en arbetstagare gått miste om en förmån, en befordran (etc.) som han eller hon haft befogad anledning att räkna med (jfr t.ex. AD 2000 nr 38). Arbetstagaren har ingen "rätt" till viss löneutveckling, men lagen tillerkänner den enskilde en rätt att inte missgynnas av skäl som har samband med föräldraledighet.

Orsakssambandet

Uttrycket "har samband med" betyder att regeln gäller även när hänsyn till föräldraledighet inte är det enda eller ens det avgörande skälet till att

någon missgynnas. Om föräldraledigheten är en av flera orsaker till arbetsgivarens beslut är detta tillräckligt för att samband skall anses finnas. Likaså, om en arbetsgivare felaktigt tror att en arbetssökande har planer på att begära föräldraledighet, och grundar sitt beslut på detta, anses det nödvändiga orsakssambandet finnas.

Tillämpningsområdet (de sju punkterna)

Tillämpningsområdet för förbudet anges i punkterna 1–7. När det gäller arbetssökande i *punkt 1* omfattar förbudet en arbetsgivares anställningsbeslut och alla åtgärder och all underlåtenhet som föregår detta. Förfaranden vid hantering av ansökningshandlingar, urval till anställningsintervjuer, referenstagning och andra kontakter med tidigare arbetsgivare, lämplighetstester och andra åtgärder som en arbetsgivare kan tänkas vidta under ett anställningsförfarande omfattas också.

Det är inte en förutsättning att ett anställningsbeslut har fattats. Även en ensam arbetssökande som inte kallas till anställningsintervju eller får den sökta anställningen kan göra gällande att han eller hon missgynnats. Om ett anställningsförfarande avbryts och ingen anställs kan alltså missgynnande förfaranden under rekryteringen angripas. Det gäller t.ex. om en arbetsgivare inte vill anställa en föräldraledig arbetstagare och därför inte anställer någon alls.

Med arbetssökande menas en person som tydligt gett till känna att han eller hon önskar en viss anställning. Den som endast gjort en förfrågan om arbete anses alltså inte som arbetssökande. Även en arbetstagare vars tidsbegränsade anställning upphört och som förklarar att han eller hon vill komma i fråga för en viss ny sådan anställning är att betrakta som arbetssökande hos arbetsgivaren.

Av *punkt 2* framgår att förbudet är tillämpligt då arbetsgivaren beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran. Gränsdragningen är inte alltid självklar när det gäller ett beslut om befordran av den som redan är anställd. Ett beslut om befordran kan vara ett beslut om anställning eller ett arbetsledningsbeslut. Ett beslut om utbildning för befordran är oftast ett arbetsledningsbeslut.

Punkt 3 avser att arbetsgivaren beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik. Med yrkespraktik åsyftas här lärlingars och andra arbetstagares praktik. Praktik som studenter söker eller fullgör som ett led i en utbildning, studiebesök på en arbetsplats eller andra kortare perioder en person vistas på en arbetsplats omfattas inte av förbudet. Inte heller PRAO eller s.k. arbetsplatsförlagd utbildning enligt gymnasieförordningen (1992:394) omfattas.

I *punkt 4* regleras fallet att en arbetsgivare beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning. Med ”annan utbildning” avses arbetstagares utbildning i alla former som anordnas av en arbetsgivare och som inte omfattas av *punkt 2* som rör ”utbildning för befordran”. Med yrkesvägledning avses information och stöd inför val av utbildning och arbete.

Punkt 5 gäller löner och andra anställningsvillkor. Härmed avses främst villkor som följer av det enskilda anställningsavtalet, kollektivavtal eller författning såsom t.ex. semester och rätt till studieledighet. Vidare omfattas villkor eller förmåner som en arbetsgivare ensidigt

beslutar om utan att i avtal eller på annat sätt vara förpliktigad därtill, t.ex. julgåvor eller subventionerad lunch (s.k. ensidigt reglerade förmåner eller ex gratia-förmåner). En föräldraledig arbetstagare skall normalt ha samma allmänna löneutveckling och villkor i övrigt under ledigheten som när han eller hon arbetar fullt ut enligt sin normala arbetstid. Avsikten är att den föräldralediga under ledigheten inte skall tappa i lönehänseende i förhållande till arbetskamrater eller i förhållande till hur löneutvecklingen kan antas skulle ha varit om inte ledigheten tagits ut. Den som regelmässigt erhåller goda löneökningar vid t.ex. årliga lönerevisioner skall kunna räkna med att lönesättningen sker på samma sätt även under ledigheten. Detta gäller för partiell och för hel ledighet liksom för kortvariga ledigheter och sådana som pågår under flera år. En föräldraledig arbetstagares anspråk på att behålla sina villkor går dock inte längre än vad som gäller för arbetstagare som står kvar i full tjänst. Skulle arbetsförtjänsten för arbetstagarna allmänt sett minska eller skulle de på grund av en omorganisation få ändrade arbetsuppgifter och anställningsvillkor är detta förändringar som också en föräldraledig arbetstagare får tåla.

Förbudet gäller enligt *punkt 6* när arbetsgivaren leder och fördelar arbetet. Typiska exempel på arbetsledningsbeslut är beslut om hur många och vilka arbetstagare som skall sättas att utföra ett visst arbete, hur arbetet skall organiseras, vem som skall utses till förman eller genomgå utbildning och beslut om ordningsföreskrifter på arbetsplatsen. Detta är förhållanden som arbetsgivaren typiskt sett ensidigt beslutar om.

Punkt 7 omfattar uppsägningar, avskedanden, permitteringar och andra ingripande åtgärder. Med ingripande åtgärd avses konkreta åtgärder som är till nackdel för en arbetstagare, t.ex. indragning av förmåner och utebliven befordran som arbetstagaren haft anledning att räkna med i den mån dessa frågor inte omfattas av någon annan punkt. Omplaceringar eller förflyttningar med mindre ingripande verkningar är snarast att hänföra till arbetsledningsbesluten, medan en omplacering som påtagligt försämrar en arbetstagares inkomst och arbetsförhållanden, och kanske rent av syftar till att provocera en arbetstagare till att själv säga upp sig, får anses höra till den nu behandlade kategorin.

Undantag för nödvändig följd av ledigheten (andra stycket)

Med ”nödvändig följd av ledigheten” avses att en viss följd (effekt) är en given konsekvens av hel eller partiell ledighet, i den meningen att den inte går att undvika med mindre att den lediga arbetstagaren behandlas på ett mer gynnsamt sätt än andra arbetstagare på ett sätt som kan uppfattas orättvist mot dessa eller annars framstår som orimligt eller uppenbart omotiverat (jfr vidare avsnitt 6.2.4). Ett exempel på när en viss behandling kan vara en ”nödvändig följd av ledigheten” är att en arbetstagare som är helt ledig inte får lön från arbetsgivaren under bortovaron. Andra exempel är att en arbetstagare som är partiellt ledig får lönen minskad i proportion till ledigheten eller att skifttillägg eller OB-tillägg faller bort när arbetstagaren inte längre arbetar ett visst skift eller på obekvämt arbetstid.

Att neka någon en anställning som en nödvändig följd av ledigheten kan komma i fråga när det gäller en kortare tidsbegränsad anställning

(undantag från *första stycket punkt 1*). Om anställningen är avsedd att vara endast en kort tid och den arbetssökande avser att vara ledig hela eller en stor del av anställningstiden är det normalt inte meningsfullt att han eller hon skall kunna göra anspråk på arbetet. Att arbetsgivaren blir tvungen att anställa en vikarie under den nyanställdas ledighet är däremot en omständighet som typiskt sett inte betyder att arbetsgivaren kan neka den arbetssökande anställningen. Avgörande är en bedömning av vad som är nödvändigt, där sådant som anställningens och ledighetens längd men också arbetsgivarens förutsättningar att möta situationen spelar in. Särskilt för en mindre arbetsgivare kan svårigheter att parera förändringar i arbetsstyrkan vägas in i bedömningen.

Undantag från *punkt 2* gäller då arbetsgivaren beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran. Som nödvändiga följder av ledigheten kan i fråga om befordran samma typ av omständigheter åberopas som när det gäller anställning. I fråga om utbildning för befordran kan åberopas t.ex. att ledigheten i tiden sammanfaller med utbildningen.

Undantag från *punkt 3* avser frågor om yrkespraktik. *Punkt 4* avser yrkesvägledning och annan utbildning än utbildning för befordran. Om ledighet sammanfaller helt eller till största del med den tid som yrkespraktik, yrkesvägledning eller utbildning är avsedd att pågå, är det inte meningsfullt att en arbetsgivare skall vara skyldig att ta emot någon eller låta någon ta del av den avsedda verksamheten. Likaså, om partiell ledighet innebär att den enskilde inte kan tillgodogöra sig verksamheten i rimlig utsträckning kan arbetsgivaren beakta ledigheten vid beslut i dessa frågor.

Punkt 5 gäller löne- och anställningsvillkor. Föräldraledighet skall i princip inte påverka lönesättningen eller de andra villkoren. Ett fall då kriteriet "nödvändig följd av ledigheten" kan vara tillämpligt är om en arbetstagare på grund av partiell ledighet vill arbeta dagtid i stället för kvälls- eller nattetid och detta gör att ett skifttillägg faller bort eller att ett tillägg för obekväm arbetstid inte längre utbetalas eftersom han eller hon inte längre arbetar på obekväm arbetstid.

Punkt 6 gäller arbetsledning. Här kan arbetsgivaren som skäl för avsteg från huvudregeln åberopa sådant som att en arbetstagares partiella ledighet omöjliggör att arbetet organiseras på ett ändamålsenligt sätt, t.ex. när en arbetstagare vill arbeta dagtid i stället för nattetid. Ett annat exempel är att en arbetstagare under en tid efter avslutad ledighet inte utan utbildning eller liknande kan fullgöra vissa arbetsuppgifter. I sådana fall kan en tillfällig omplacering bli nödvändig.

Punkt 7 omfattar uppsägningar, avskedanden, permitteringar och andra ingripande åtgärder mot arbetstagare. Arbetsgivaren kan som skäl för en uppsägning eller permittering åberopa att åtgärden omfattar alla arbetstagare, även den som på grund av föräldraledighet t.ex. har förkortat sin arbetstid till sex timmars arbetsdag. När det gäller indragna förmåner hänvisas till vad som anförts under punkt 5 ovan. Utrymmet för att på grund av föräldraledighet avbryta en provanställning i förtid är mycket litet. Skäl för att inte låta en provanställning övergå i en tillsvidareanställning är desamma som vid anställning; se ovan. Om en arbetstagare under provanställningen tagit ut ledighet i sådan omfattning att arbetsgivaren när provotiden går ut inte kan bedöma den

provanställdes prestationer kan det vidare – på samma sätt som om arbetstagaren på grund av sjukdom eller av annan orsak inte utfört arbete under hela prövotiden – kan det bli en nödvändig följd av ledigheten att arbetsgivaren beslutar att anställningen inte övergår i en tillsvidareanställning.

17 §

Paragrafen har ändrats på så sätt att dess tidigare innehåll i väsentligen ändrad form har förts över till 16 §, medan den möjlighet till ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande som tidigare angavs i 16 § nu återfinns i 17 §. Den ändrade placeringen av regeln om ogiltigförklaring och den delvis ändrade lydelsen innebär ingen ändring i sak.

Övervägandena kring regeln finns i avsnitt 6.2.6.

Bevisbörda

24 §

Paragrafen, som är ny, anger den bevisbörderegeln som gäller i mål om missgynnande behandling enligt 16 §. Bevisbördan är i princip delad i fråga om vilka omständigheter som arbetstagsidan respektive arbetsgivaren har att föra bevisning om och beviskrav av olika styrka åvilar arbetstagsidan respektive arbetsgivaren.

Arbetstagsidan skall visa omständigheter som ger anledning att anta att den arbetssökande eller arbetstagaren blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet. Detta betyder till att börja med att den arbetssökande eller arbetstagaren skall visa att han eller hon missgynnats i en av de situationer som avses i 16 §; t.ex. att han sagts upp eller att hon omplacerats. Därutöver svarar arbetstagsidan för att det görs antagligt att missgynnandet har ett orsakssamband med frågan om föräldraledighet. Beviskravet ”antagligt” är inte särskilt högt och bör kunna fullgöras på flera sätt. I de fall arbetstagaren, i rimlig tidsmässig anslutning till att frågan om missgynnande kommit upp, begärt eller tagit föräldraledighet som hon eller han har rätt till bör det vara tillräckligt att arbetstagaren visar detta.

Arbetsgivaren, å sin sida, skall föra bevisning om orsaken till åtgärden. Arbetsgivaren kan inrikta sig på att visa att det över huvud taget inte skett något missgynnande som har samband med föräldraledigheten – dvs. att orsakssamband saknas – eller att åtgärden är en nödvändig följd av ledigheten trots att orsakssambandet i och för sig föreligger. Kravet på arbetsgivaren är högt. Arbetsgivaren måste för att freda sig styrka sin ståndpunkt. Det avgörande är om arbetsgivaren kan visa att det är de av honom eller henne åberopade skälen som faktiskt har varit styrande för handlandet. Om arbetsgivaren inte lyckas med det skall arbetsgivaren anses ha brutit mot bestämmelserna. (Jfr AD 2003 nr 55 och AD 2005 nr 32.)

Övervägandena kring bevisregeln finns i avsnitt 6.2.5.

Paragrafen har utformats i huvudsak i enlighet med *Lagrådets* förslag.

25 §

Paragrafen, som är ny, innebär att Jämställdhetsombudsmannen (JämO) har talerätt inför domstol i mål enligt 16 eller 17 §.

JämO får enligt *första stycket* föra talan vid Arbetsdomstolen för en enskild arbetstagare eller arbetssökande. I de fall en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, får dock JämO föra talan bara om organisationen inte gör det. Ombudsmannens rätt är alltså subsidiär i förhållande till den fackliga talerätten på samma sätt som enligt t.ex. jämställdhetslagen (1991:433). På samma sätt som enligt bl.a. jämställdhetslagen innebär bestämmelsen att den enskilde inte är part i mål där JämO för talan för den enskilde.

Enligt *andra stycket* första meningen skall en talan som förs av JämO behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren eller den arbetssökande. Det betyder att JämO måste väcka talan inom de tidsfrister som gäller i mål enligt lagen och att även den enskilde omfattas av domens rättskraft. Regeln betyder däremot inte att den enskilde svarar för rättegångskostnader i ett mål där JämO som part tappar målet. Vidare skall enligt andra meningen det som enligt lagen om rättegången i arbetstvister gäller i fråga om den enskildes ställning i rättegången tillämpas också när ombudsmannen för talan. Med detta avses att den enskilde behandlas som part i rättegången när det gäller jävsförhållanden, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen, trots att det är JämO som har egentlig partsställning i målet.

Övervägandena om talerätten finns i avsnitt 6.3.

Sammanfattning av promemorian Hållfast arbetsrätt - för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56) i de delar som berör tidsbegränsade anställningar och skydd för föräldralediga arbetstagare

Arbetslivsinstitutet lade den 31 oktober 2002 fram promemorian *Hållfast arbetsliv – för ett föränderligt arbetsliv* (Ds 2002:56). I promemorian lämnades lagförslag bl.a. i fråga om tidsbegränsade anställningar, lojalitet och samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och skydd för föräldralediga arbetstagare.

Tidsbegränsade anställningar

Beträffande tidsbegränsade anställningar föreslår Arbetslivsinstitutet en ny förenklad och enhetlig regleringsmodell i enlighet med följande.

Den nuvarande listan över tillåtna tidsbegränsade anställningar i anställningsskyddslagen tas bort och ersätts med en regel som innebär att det är fritt fram för en arbetsgivare att anställa en person tidsbegränsat upp till 18 månader under en period om fem år. Vikariat för att ersätta annan anställd kan pågå under ytterligare 18 månader under samma period. Provanställningar tillåts på samma villkor som i dag och räknas in i de angivna tidsfristerna.

För att stärka de tidsbegränsat anställdas ställning införs en förstärkt företrädesrätt till återanställning. Den som är anställd för begränsad tid och som inte har fått fortsatt arbete när anställningen upphörde har, oavsett skälet till att anställningen inte fortsatte, företrädesrätt till återanställning. Denna rätt inträder efter sex månaders anställning under en tvåårsperiod. Praktikanter undantas från företrädesrätten, som i övrigt gäller på samma villkor som i dag.

I den helhetslösning som utredningen föreslår ingår att det införs en ny slags sanktion för brott mot de regler som nu nämnts. Den arbetsgivare som bryter mot de föreslagna reglerna skall betala ett särskilt vederlag motsvarande en tredjedels månadslön för varje fullgjord anställningsmånad, dock lägst tre månadslöner. Vederlaget förfaller till betalning när företrädesrätten åsidosätts eller, vid brott mot takregeln om längst anställningstid, när anställningsförhållandet upphör. Vid flera eller upprepade brott har arbetsgivaren rätt att avräkna vad som tidigare kan ha utgetts till arbetstagaren som sådant särskilt vederlag. Rätten till vederlaget bortfaller om arbetsgivaren erbjuder en tillsvidareanställning på villkor som arbetstagaren skäligen kan godta eller om arbetstagaren säger upp sig själv från anställningen. Därutöver kan, om det är skäligt, vederlaget sättas ned eller helt falla bort, t.ex. om företrädesrätten till återanställning avser en helt kortvarig anställning eller om endast en kortare tid återstår till dess arbetstagaren uppnår för honom eller henne gällande pensionsålder. Vederlaget kan aldrig överstiga det högsta belopp som enligt regleringen i 39 § anställningsskyddslagen sätter ett tak för skadeståndskrav i dag.

Utredningen har kommit fram till att de framlagda förslagen inte skall beröra redan ingångna kollektivavtalsregleringar eller redan ingångna anställningsavtal. Några särskilda övergångsbestämmelser är därför inte nödvändiga.

Prop. 2005/06:185
Bilaga 1

Ett utvidgat skydd för föräldralediga arbetstagare

Beträffande ett utvidgat skydd för föräldralediga arbetstagare har Arbetslivsinstitutet kommit fram till att det finns demografiska skäl, missförhållanden och viktiga rättvisekrav som gör det motiverat att stärka föräldralediga arbetstagares rättsliga ställning. I detta syfte framlägger Arbetslivsinstitutet tre lagförslag:

1) Åtgärder i syfte att förhindra långvariga visstidsanställningar bland annat med hänsyn till att kvinnor i fertil ålder är klart överrepresenterade inom gruppen tidsbegränsat anställda (se ovan).

2) Ett särskilt förbud mot att diskriminera föräldralediga införs i föräldraledighetslagen. Diskrimineringsförbudet är i allt väsentligt uppbyggt på samma sätt som jämställdhetslagens förbud mot könsdiskriminering och vid sidan av arbetsmarknadens parter anförtros JämO uppgiften att övervaka denna reglering.

3) Uppsägningstiden vid uppsägning på grund av arbetsbrist av anställd som är helt föräldraledig börjar löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptar sitt arbete.

Lagförslagen i Ds 2002:56 i de delar som berör tidsbegränsat anställda och skydd för föräldralediga arbetstagare

Prop. 2005/06:185
Bilaga 2

Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställnings- skydd

Härigenom föreskrivs i fråga om anställningsskyddslagen (1982:80)

dels att 5 a § skall upphöra att gälla,

dels att nuvarande 6, 25 och 37 §§ skall betecknas 5, 24 och 36 §§,

dels att nya 5 och 24 §§ skall ha följande lydelse,

dels att 2, 3, 4, 6, 6 a, 11, 15, 16, 25–26, 33, 38, 40, 41 och 43 §§ samt rubrikerna närmast före 15 och 38 §§ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

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 upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5, 5 a, 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 24–27 §§. 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 få 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 a och 6 b §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av

– 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, 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.

Ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagare än som följer av rådets direktiv 99/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.¹

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 §

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

Vid tillämpning av 6, 11, 15, 22, 24, 25, 26, 38 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 sådan verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som avses i 6 b §, får tillgodoräkna sig tiden hos den förra 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.

Vid tillämpningen av 22, 26 och 39 §§ får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräknas sig högst 60 sådana anställningsmånader.

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

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 24 eller 25 §§ skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för besked

¹ EGT L 175, 10.7.1999, s. 43. Celex 31999L0070.

4 §

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5, 5 a och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetsstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet skall 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 lagen (1962:381) om allmän försäkring.

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

Anställningsavtal gäller tills vidare om inte annat har avtalats. Avtal om provanställning, anställning för att ersätta annan (vikariat) och andra tidsbegränsade anställningar får träffas under de förutsättningar som anges i 5 och 6 §§. Träffas avtal om anställning i strid med 6 § kan arbetstagaren erhålla särskilt vederlag i enlighet med vad som anges i 38 § tredje stycket.

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 när den avtalade perioden löpt ut, om inte annat har avtalats. En provanställning kan upphöra dessförinnan på det sätt som anges i 5 §. Övriga tidsbegränsade anställningar kan arbetstagaren säga upp med en månads uppsägningstid, om inte annat särskilt har avtalats. 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 lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 5, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§.

5 §

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.

4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som skall pågå mer än tre månader.

5. Avtal för viss tid, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Avtal får träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före prøvotidens utgång.

6 §

Avtal får träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före prøvotidens utgång.

Avtal om tidsbegränsad anställning får avse högst 18 månader under en period om fem år. Avtal om vikariat får avse ytterligare 18 månader under samma period.

Tid i provanställning skall anses som tid i tidsbegränsad anställning vid tillämpning av första stycket.

6 a §

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om de villkor som gäller för anställningen. Om anställningstiden är kortare än en månad, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.

2. Arbetstagarens arbetsuppgifter, yrkesbenämning eller tjänstetitel.
3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt
 - a) vid anställning tillsvidare: de uppsägningstider som gäller,
 - b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra,
 - c) vid provanställning: provotidens längd.
4. Begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.
5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.
6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.
7. Villkoren för arbetstagares stationering utomland, om stationeringen avses pågå längre än en månad.

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som avses i andra stycket, skall arbetsgivaren lämna ny skriftlig information om ändringen inom en månad.

Om arbetstagaren begär det skall arbetsgivaren oavsett anställningens längd senast inom en månad lämna skriftlig uppgift om arbetstagarens sammanlagda anställningstid.

11 §

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad. Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist av en arbetstagare som är ledig enligt 4 eller 5 §§ föräldraledighetslagen (1995:584) börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren återupptar eller skulle ha återupptagit sitt arbete helt eller delvis.

Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta m.m.

15 §²

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 eller 5 a § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsonganställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit anställd för viss säsong hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsonganställning vid den nya säsongens början, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 6 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än *sex månader under de senaste två åren*. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

16 §

Besked enligt 15 § skall vara skriftligt.

I beskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill föra talan om att anställningsavtalet skall förklaras gälla tills vidare eller yrka skadestånd för brott mot 4 § första stycket. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävd det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

I beskedet skall arbetsgivaren ange *om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller inte och om det krävs anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande. I beskedet skall vidare anges vad arbetstagaren skall iaktta för att kunna föra talan om särskilt vederlag enligt 38 § tredje stycket.*

² Ändringarna innebär bl.a. att andra stycket upphävs.

Beskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Prop. 2005/06:185
Bilaga 2

24 §³

Arbetstagare som är anställda tills vidare och som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under en period om två år samt att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt *då uppsägningen skedde och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde.* Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

³ Tidigare 24 § upphävd genom SFS 1984:1008. Ändringen innebär bl.a. att andra stycket i nuvarande 25 § som flyttas hit upphävs.

25 §

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 eller 5 a § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning.

En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt till återanställning, om en återanställning skulle strida mot 5 § första stycket 3 eller 5 a §.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsongsanställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 6 § och som inte har fått fortsatt anställning när den tidsbegränsade anställningen har upphört har företrädesrätt till återanställning. Rätten gäller från den tidpunkt då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 §. Företrädesrätten gäller i övrigt på motsvarande villkor som anges i 24 §. Tid som avser praktikarbete skall inte beaktas vid beräkningen av den tid i anställning som kvalificerar för företrädesrätt till återanställning.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

25 a §⁴

En deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots 25 § företrädesrätt till sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.

Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt 7 § andra stycket.

En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt, om anställningen skulle strida mot 5 § första stycket 3 eller 5 a §.

En deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots 24 och 25 §§ företrädesrätt till sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.

Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt 7 § andra stycket.

26 §

Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning enligt

Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning enligt

⁴ Ändringen innebär bl.a. att sista stycket utgår.

25 § eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a §, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

24 eller 25 §§ eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a §, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

33 §

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagaren skall lämna sin anställning vid utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring får rätt till hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.

En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 och 25 a §§.

En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22–25 a §§.

36 §

Ett anställningsavtal, som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket, skall förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet skall bestå till tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Om en domstol genom laga-kraftvunnen dom har ogiltig-förklarat en uppsägning eller ett avskedande, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedandet.

Skadestånd m.m.

38 §

En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till

En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till

utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i 11 § första stycket.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetsgivare skall också ersätta uppkommen skada *om en arbetstagare lämnar sin anställning på grund av att arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.* En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i 11 § första stycket.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär.

Om en arbetsgivare bryter mot 6 eller 25 §§ skall denne i stället för skadestånd betala ett särskilt vederlag till arbetstagaren. Det särskilda vederlaget skall motsvara en tredjedels månadslön för varje fullgjord anställningsmånad, dock lägst tre månadslöner. Arbetsgivaren har rätt att avräkna vad som tidigare har utgetts som särskilt vederlag till arbetstagaren för brott mot 6 eller 25 §§. Det särskilda vederlaget vid brott mot 25 § förfaller när företrädesrätten till återanställning åsidosätts. Rätten till det särskilda vederlaget bortfaller om arbetsgivaren erbjuder arbetstagaren en tillsvidareanställning på villkor som denne skäligen kan godta eller om arbetstagaren själv säger upp sig från anställningen.

Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande och sådant särskilt vederlag som avses i andra stycket får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §.

Om det är skäligt, kan skadeståndet eller det särskilda vederlaget sättas ned eller helt falla bort.

En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, skall underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, uppgår dock tidsfristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Om en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket och avser att yrka förklaring att avtalet skall gälla tills vidare, skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

41 §

Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång.

Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

⁵ Ändringen innebär att andra stycket utgår.

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34–36 §§ skall handläggas skyndsamt.

Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34 och 35 §§ skall handläggas skyndsamt.

Bilaga 2

Denna lag träder i kraft...

Förslag till ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

Häri genom föreskrivs i fråga om föräldraledighetslagen (1995:584) dels att 16, 17, 22 och 23 §§ och rubriken närmast före 16 § skall ha följande lydelse,
dels att det införs en ny paragraf, 17 a §, av följande lydelse.

Ändrad rubrik; Skydd mot diskriminering

16 §

En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

Förbuden i 15 och 16 §§ jämställdhetslagen (1991:433) äger motsvarande tillämpning när en arbetsgivare missgynnar en arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Förbudet gäller i de situationer som anges i 17 § jämställdhetslagen.

I fråga om ogiltighet av avtal och av andra rättshandlingar på grund av diskriminering enligt första stycket äger 23 och 24 §§ jämställdhetslagen motsvarande tillämpning.

17 §

En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att bara av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller
2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för trakasserier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering enligt 16 §.

17 a §

I fråga om tillsyn över 16 och 17 §§ tillämpas 30–34 §§ jämställdhetslagen (1991:433).

22 §

En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har inträffat.

Om en arbetssökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbudet i 16 § skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär. Vid diskriminering i situationer som avses i 17 § 3–5 jämställdhetslagen (1991:433) skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren också för den förlust som uppkommer för henne eller honom.

Om en arbetstagare utsätts för trakasserier som avses i 17 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren för den kränkning som trakasserierna innebär.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

23 §

Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, skall 34 och 35, 37, 38 § andra stycket andra meningen, 39 – 42 §§ samt 43 § första stycket andra meningen och andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla i tillämpliga delar. I fråga om annan talan tillämpas 64 – 66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Mål om tillämpningen av denna lag skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

I mål om tillämpningen av 16 och 17 §§ skall reglerna om rättegången i diskrimineringstvister i 45 – 57 §§ jämställdhetslagen (1991:433) tillämpas. I fråga om annan talan tillämpas 64 – 66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Denna lag träder i kraft

Stockholms tingsrätt
Göteborgs tingsrätt
Riksförsäkringsverket
Handikappombudsmannen
Riksskatteverket
Arbetsgivarverket
Högskoleverket
Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet
Lunds universitet
Arbetsmarknadsstyrelsen
Arbetsmiljöverket
Arbetsdomstolen
Medlingsinstitutet
ILO-kommittén
Jämställdhetsombudsmannen
Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning
Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering
Konkurrensverket
Ombudsmannen mot etnisk diskriminering
Arbetsgivaralliansen
Företagarförbundet
Företagarnas Riksorganisation
Försäkringskasseförbundet
Kommunala Företagens samorganisation
Konstnärliga och Litterära Yrkesutövares Samarbetsnämnd
Kooperationens Förhandlingsorganisation
Landsorganisationen i Sverige
Landstingsförbundet
Svenska Kommunförbundet
Svenskt Näringsliv
Sveriges Akademikers Centralorganisation
Tidningsutgivarna
Tjänstemännens Centralorganisation
Journalistförbundet
Skogs- och lantarbetsgivareförbundet
Arbetsgivareföreningen SRAO
Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation
Fastigo
Idea – Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer
Teatrarnas Riksförbund
Sveriges Verkstadsindustrier

Två instanser, *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation* och *Kooperationens Förhandlingsorganisation*, har inte inkommit med något yttrande.

Sammanfattning av promemorian Förstärkning och förenkling, ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen (Ds 2005:15)

I promemorian föreslås ändringar i anställningsskyddslagen rörande tidsbegränsade anställningar och en stärkt rätt till föräldraledighet.

Tidsbegränsade anställningar

Beträffande tidsbegränsade anställningar föreslås att avtal om tidsbegränsad anställning skall få träffas

- för viss tid, dock sammanlagt högst tolv månader under de senaste fem åren (fri visstidsanställning),
- för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet,
- för viss tid som avser vikariat,
- för viss tid, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning om provtiden är högst sex månader.

Om en arbetstagares anställningstid hos samma arbetsgivare i en eller flera fria visstidsanställningar och provanställningar uppgår till sammanlagt mer än tolv månaders under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Om en arbetsgivares anställningstid hos samma arbetsgivare i en eller flera tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare i en eller flera tidsbegränsade anställningar, med undantag för anställningar för viss tid när arbetstagaren fyllt 67 år, uppgår till sammanlagt mer än 36 månader under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Om ett avtal om tidsbegränsad anställning på annat sätt har träffats i strid mot anställningsskyddslagens regler, kan domstol förklara att det skall gälla tillsvidare på yrkande av arbetstagaren.

En arbetstagare skall ha företrädesrätt till återanställning på samma sätt som i dag, om han eller hon har varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren.

Om en arbetstagare gör gällande företrädesrätt och om detta kan komma att leda till en tillsvidareanställning, gäller företrädesrätten endast om arbetstagaren tidigare har varit anställd som vikarie hos arbetsgivaren och återanställningen avser ett vikariat.

Förutsättningen för rätten till besked om att arbetstagaren inte kommer att få fortsatt anställning enligt 15 § anställningsskyddslagen och med detta besked sammanhängande rättigheter för arbetstagaren eller dennes organisation skall även fortsättningsvis vara att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren den tid som ger företrädesrätt till återanställning.

Arbetsgivaren skall oavsett hur lång anställningstiden är lämna skriftlig information till arbetstagaren enligt 6 a § anställningsskyddslagen. Vid anställning för begränsad tid skall arbetsgivaren dessutom lämna information om vilken form av tidsbegränsad anställning det är fråga om.

Promemorian innehöll två förslag.

Det ena gäller ett förbud mot missgynnande av arbetssökande eller arbetstagare på grund av föräldraledighet i föräldraledighetslagen (1995:584).

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
6. leder och fördelar arbetet eller
7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

En ny bevisregel med huvudsaklig förebild i de arbetsrättsliga diskrimineringslagarna kompletterar förbudet mot missgynnande.

Det andra förslaget gäller reglerna om kvalifikationstid i föräldraledighetslagen. Dessa föreslås skall upphävas.

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

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd att 3, 4, 5, 5 a, 6, 6 a, 15, 25 och 25 a §§ skall ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*3 §¹

Vid tillämpning av 5 § *andra stycket*, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande 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 förra 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.

Vid tillämpning av 22, 26 och 39 §§ får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader.

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

4 §²

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

Anställningsavtal som gäller tills

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

Anställningsavtal som gäller tills

¹ Senaste lydelse 1996:1424.

² Senaste lydelse 2002:195.

vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägnings- tid. 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 lagen (1962:381) om allmän försäkring.

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

vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägnings- tid. 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 lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 5 a, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§.

5 §³

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. *Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst 12 månader under de senaste fem åren.*

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

2. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

2. Avtal för viss tid som avser vikariat, *praktikarbete eller feriearbete.*

3. Avtal för viss tid som avser vikariat.

3. *Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.*

4. *Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som skall pågå mer än tre måna-*

³ Senaste lydelse 2001:298.

der.

5. Avtal för viss tid, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

4. Avtal för viss tid, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

I 6 § anges hur lång tid en tidsbegränsad anställning får pågå innan den övergår till en tillsvidareanställning.

5 a §⁴

Avtal får även i andra fall än som avses i 5 § träffas om tidsbegränsad anställning (överenskommen visstidsanställning). Avtal om sådan anställning får beträffande en och samma arbetstagare omfatta sammanlagt högst tolv månader under tre år, och ingen avtalsperiod får vara kortare än en månad. Träffas avtal om kortare tid än en månad, gäller avtalet en månad.

I ett företag eller en verksamhet som tidigare inte har haft någon arbetstagare får, när arbetstagare anställs första gången och under tre år därefter, avtal som avses i första stycket beträffande en och samma arbetstagare träffas för sammanlagt högst 18 månader under tre år.

En arbetsgivare får vid en och samma tidpunkt ha högst fem arbetstagare anställda med överenskommen visstidsanställning.

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före prøvotidens utgång.

6 §⁵

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i

Om en arbetstagares anställningstid hos samma arbetsgivare i en eller flera tidsbegränsade anställningar enligt 5 § 1 och 5 a § uppgår till sammanlagt mer än 12 månader under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Om en arbetstagares anställningstid hos samma arbetsgivare i en

⁴ Senaste lydelse 1996:1424.

⁵ Senaste lydelse 1994:1685.

en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före prøvotidens utgång.

eller flera tidsbegränsade anställningar enligt 5 § 1–3 och 5 a § uppgår till sammanlagt mer än 36 månader under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

6 a §⁶

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om de villkor som gäller för anställningen. Om anställningstiden är kortare än en månad, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.

2. Arbetstagarens arbetsuppgifter, yrkesbenämning eller tjänstetitel.

3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt

a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra,

c) vid provanställning: prøvotidens längd.

4. Begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.

5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.

6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

7. Villkoren för arbetstagares stationering utomlands, om stationeringen avses pågå längre än en månad.

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som avses i andra stycket, skall arbetsgivaren lämna ny skriftlig information om ändringen inom en månad.

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om de villkor som gäller för anställningen.

3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt

a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning enligt 5 § 1–4 som anställningen avser,

c) vid provanställning: prøvotidens längd.

⁶ Senaste lydelse 1993:1496.

15 §⁷

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 *eller* 5 a § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än *tolv* månader under de senaste *tre* åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen, upphör skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än *sex* månader under de senaste *två* åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsonganställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit anställd för viss säsong hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsonganställning vid den nya säsongens början, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

25 §⁸

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 *eller* 5 a § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än *tolv* månader under de senaste *tre* åren *eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsonganställning för en tidigare säsonganställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren* och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än *sex* månader under de senaste *två* åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

En arbetstagare kan inte göra

Om en arbetstagare gör gällande

⁷ Senaste lydelse 1996:1424.

⁸ Senaste lydelse 1996:1424.

gällande sin företrädesrätt till återanställning, om en återanställning skulle strida mot 5 § första stycket 3 eller 5 a §.

företrädesrätt enligt första stycket och om detta kan komma att leda till en tillsvidareanställning enligt 6 §, gäller företrädesrätten endast om arbetstagaren tidigare har varit anställd som vikarie hos arbetsgivaren och återanställningen avser ett vikariat.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsonganställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

25 a §⁹

En deltidsanställd arbetstagarare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots 25 § företrädesrätt till sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.

Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt 7 § andra stycket.

En arbetstagarare kan inte göra gällande sin företrädesrätt, om anställningen skulle strida mot 5 § första stycket 3 eller 5 a §.

Om en arbetstagarare gör gällande företrädesrätt enligt första stycket och om detta kan komma att leda till en tillsvidareanställning enligt 6 §, gäller företrädesrätten endast om arbetstagaren tidigare har varit anställd som vikarie hos arbetsgivaren och återanställningen avser ett vikariat.

⁹ Senaste lydelse 1996:1424.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2006.
 2. För anställningar som ingåtts före den 1 juli 2006 gäller 3, 4, 5, 5 a, 6, 6 a, 15, 25 och 25 a §§ i dess äldre lydelse.
 3. Vid beräkning av anställningstid enligt 6 § skall även anställningstid som vikarie före den 1 juli 2006 beaktas.
 4. Vid beräkning av anställningstid enligt 25 och 25 a §§ skall även anställningstid före den 1 juli 2006 beaktas.

Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

Härigenom föreskrivs i fråga om föräldraledighetslagen (1995:584)
dels att 9 och 17 §§ samt rubriken närmast före 9 § skall upphöra att gälla,

dels att 1, 2, 5–7 och 16 §§ samt rubrikerna närmast före 1 och 16 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas en ny paragraf, 23 a §, samt närmast före 23 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Arbetstagare som omfattas av lagen

Vilka som omfattas av lagen

1 §

En arbetstagare har som förälder rätt att vara ledig från sin anställning enligt denna lag.

Samma rätt har också en arbetstagare som

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,
2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,
3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder.

Bestämmelser om förbud mot missgynnande behandling av arbetsökande och arbetstagare finns i 16 §.

2 §

Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet får det dock göras avvikelser från lagen i fråga om

- anmälan om ledighet (13 §),
- tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (15 § andra stycket),
- den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (15 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i andra stycket får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om

- ledighetens förläggning (11 och 12 §§),
- skyddet för anställnings- – förbudet mot missgynnande

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

5 §¹

En förälder har rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte.

En förälder har därutöver rätt till hel ledighet medan föräldern får hel föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring.

För en arbetstagare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det skall tiden 18 månader i stället räknas från den tidpunkt då arbetstagaren fått barnet i sin vård. Är det fråga om adoption av arbetstagarens makes barn eller av eget barn, har arbetstagaren inte rätt till ledighet utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade ägt rum. Rätten till ledighet för adoptivföräldrar upphör när barnet fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret.

6 §²

Under den tid då en förälder får tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring har föräldern rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel.

7 §³

En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av ett barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre än så men ännu inte har avslutat sitt första skolår.

Anställningsskydd**Förbud mot missgynnande behandling**

16 §

En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställnings-

¹ Ändringen innebär att fjärde stycket upphävs.

² Senaste lydelse 2001:143. Ändringen innebär att andra stycket upphävs.

³ Senaste lydelse 2001:143. Ändringen innebär att andra stycket upphävs.

förfarandet,

2. beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare till utbildning för befordran,

3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,

4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,

5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,

6. leder och fördelar arbetet, eller

7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

23 a §

Om den som anser sig ha blivit missgynnad visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet, är det arbetsgivaren som skall visa att missgynnande inte skett, att orsakssamband saknas mellan missgynnandet och åtgärden eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2006.

Arbetsdomstolen
Stockholms tingsrätt
Göteborgs tingsrätt
Riksrevisionen
Domstolsverket
Ombudsmannen mot etnisk diskriminering
Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning
Rikspolisstyrelsen
Försvarsmakten, högkvarteret
Försäkringskassan
Handikappombudsmannen
Arbetsgivarverket
Skatteverket
Statskontoret
Högskolan i Kalmar
Högskoleverket
Institutionen för genusvetenskap, Göteborgs universitet
Lunds universitet
Stockholms universitet
TEMA GENUS, Linköpings universitet
Vetenskapsrådet
Överklagandenämnden för högskolan
Arbetsmarknadsstyrelsen
Arbetsmiljöverket
Arbetslivsinstitutet
ILO-kommittén
Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering
Institutet för tillväxtpolitiska studier
Jämställdhetsombudsmannen
Konkurrensverket
Medlingsinstitutet
Verket för näringslivsutveckling NUTEK
Arbetsgivaralliansen
Arbetsgivareföreningen SRAO
Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation
Fastigo
FöretagarFörbundet
Företagarna (tidigare Företagarnas Riksorganisation)
Idea - Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer
Journalistförbundet
Kommunala Företagens Samorganisation
Konstnärliga och Litterära Yrkesutövares Samorganisation
Kooperationens Förhandlingsorganisation
Landsorganisationen i Sverige
Medie- & informationsarbetsgivarna
Skogs- och lantarbetsgivareförbundet
Svenska Kommunalarbetareförbundet
Svensk Scenkonst

Svenskt Näringsliv
Sveriges Akademikers Centralorganisation
Sveriges Kommuner och Landsting
Teknikföretagen
Tidningsutgivarna
Tjänstemännens Centralorganisation
Sveriges universitetslärarförbund
Kungliga Konsthögskolan
Folkbildningsförbundet
Distriktsstyrelsen Halland, Facklig-politiska utskottet i Vänsterpartiet
Halland
Varbergs Vänsterparti
Sveriges Byggindustrier
Akademikerförbundet SSR
Karolinska institutet
Skogs- och Träfacket, avd. 11, sektion 7, Norra Halland

Prop. 2005/06:185
Bilaga 6

Två instanser, *Institutionen för genusvetenskap, Göteborgs universitet* och *Skogs- och lantarbetsgivareförbundet*, har inte inkommet med något yttrande.

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

Prop. 2005/06:185
Bilaga 7

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

Prop. 2005/06:185
Bilaga 8

Sammanfattning av promemorian Arbetsgivares informationsskyldighet – ändringar i anställningsskyddslagen (Ds 2005:27)

Prop. 2005/06:185
Bilaga 9

Promemorian innehåller två förslag till ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Det ena förslaget gäller bestämmelsen i 6 a § om arbetsgivares informationsskyldighet om anställningsvillkor. Den paragrafen genomför direktivet 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Ett avgörande från EG-domstolen ger anledning att överväga hur 6 a § bör vara utformad. Här föreslås att regeln förtydligas på så sätt att information skall lämnas om de viktigast villkoren som gäller för anställningen och innehålla i vart fall de uppgifter som anges i 6 a § andra stycket. Vidare föreslås förtydliganden angående information om arbetets innehåll samt villkoren vid utstationeringar.

Det andra förslaget är att en ny bestämmelse införs, 6 c §. Enligt förslaget skall arbetsgivare informera arbetstagare med tidsbegränsade anställningar om lediga tillsvidareanställningar hos arbetsgivaren. Påföljden för utebliven eller bristfällig information föreslås vara allmänt (ideellt) skadestånd. Genom denna regel genomförs direktivet 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP fullt ut i svensk rätt.

Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställnings-
skydd

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

dels att 6 a, 38 och 41 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas en ny paragraf, 6 c §, av följande
lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

6 a §

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om de *villkor* som gäller för anställningen. Om anställningstiden är kortare än en månad, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.

2. Arbetstagarens arbetsuppgifter, yrkesbenämning eller tjänstetitel.

3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt

a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra,

c) vid provanställning: provtidens längd.

4. Begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.

5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.

6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

7. Villkoren för arbetstagares stationering utomlands, om stationeringen avses pågå längre än en månad.

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om de *viktigaste villkoren* som gäller för anställningen. Om anställningstiden är kortare än en månad, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla *i vart fall* följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.

2. Arbetstagarens arbetsuppgifter *samt* yrkesbenämning eller tjänstetitel.

3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt

a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra,

c) vid provanställning: provtidens längd.

4. Begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.

5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.

6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

7. Villkoren för arbetstagares stationering utomlands, om stationeringen avses pågå längre än en månad, *avseende*

a) *tiden för utstationeringen,*

b) *den valuta i vilken lönen skall betalas,*

c) de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen,

d) villkoren för hemresan samt

e) de villkor som blir tillämpliga enligt 8 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som avses i andra stycket, skall arbetsgivaren lämna ny skriftlig information om ändringen inom en månad.

6 c §

Arbetsgivaren skall informera arbetstagare med tidsbegränsade anställningar om lediga tillsvidareanställningar hos arbetsgivaren.

38 §

En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i 11 § första stycket.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. *Skadestånd med anledning av brott mot 6 c § avser dock endast ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär.* Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

41 §

Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant

Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant

besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång.

besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång. *Avser arbetstagarens yrkande brott mot 6 c § räknas tidsfristen från den dag någon anställdes på den lediga provanställningen eller tillsvidareanställningen.*

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2006.

Arbetsdomstolen
Göteborgs tingsrätt
Ombudsmannen mot etnisk diskriminering
Arbetsgivarverket
Lunds universitet
Uppsala universitet
Arbetsmarknadsstyrelsen
Arbetsmiljöverket
Arbetslivsinstitutet
Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap
Jämställdhetsombudsmannen
Medlingsinstitutet
Verket för näringslivsutveckling NUTEK
Företagarna
Företagarförbundet
Kommunala Företagens Samorganisation
Landsorganisationen i Sverige
Svensk Handel
Svenskt Näringsliv
Näringslivets regelnämnd
Sveriges Akademikers Centralorganisation
Sveriges Kommuner och Landsting
Tjänstemännens Centralorganisation
Facken inom industrin

Två instanser, *Svensk Handel* och *Facken inom industrin*, har inte inkommit med något yttrande

Regeringen har följande förslag till lagtext.

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

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd¹

dels att 6 a § skall upphöra att gälla,

dels att 2, 11 och 41 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas fyra nya paragrafer, 6 c–6 f §§, 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 upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5, 5 a, 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 a och 6 b §§ 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 skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av

– 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 verksamheter³, 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 anställningsförhållandet⁴,

¹ Senaste lydelse av 6 a § 1993:1496.

² Senaste lydelse 1996:1424.

³ EGT nr L 61, 5.3.1977, s 26 (Celex 377L0187).

⁴ EGT nr L 288, 18.10.1991, s. 32 (Celex 391L0533).

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.

6 c §

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.

2. En kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel.

3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt

a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra,

c) vid provanställning: prövotidens längd.

4. Begynnelselön, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.

5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.

6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

De uppgifter som avses i andra stycket 3 a, 3 b i fråga om förutsättningarna för anställningens upphörande, 4 och 5 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

6 d §

Utöver att uppfylla vad som anges i 6 c § skall arbetsgivaren i fråga om utstationerade arbetstagare lämna information om villkoren för arbetstagarens stationering utomlands om stationeringen avses pågå längre tid än en månad.

Informationen skall lämnas till arbetstagaren före avresan och innehålla åtminstone uppgifter om

1. anställningstiden utomlands,
2. den valuta i vilken lönen skall betalas,
3. i förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen,
4. i förekommande fall, villkoren för hemresa, samt
5. de villkor som blir tillämpliga enligt 8 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

De uppgifter som avses i 2 och 3 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

6 e §

Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren informerat om, eller skulle ha informerat om, skall arbets-

givaren lämna ny skriftlig information om ändringen inom en månad.

Prop. 2005/06:185
Bilaga 12

6 f §

Arbetsgivaren skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och anställningar som inleds med provanställning. Informationen kan lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning skall informationen lämnas personligen.

11 §⁵

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad. Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet eller, enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker, när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete.

41 §

Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tid-

Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tid-

⁵ Senaste lydesle 1996:1424.

punkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång.

punkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång. *Avser arbetstagarens yrkande brott mot 6 f § räknas tidsfristen från den dag någon anställdes på den lediga anställningen.*

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2006.

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

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd¹

dels att 5 a § skall upphöra att gälla,

dels att 2, 4, 5, 6 c, 15, 25 och 25 a §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas en ny paragraf, 6 g §, av följande lydelse.

Lydelse enligt lagförslag 2.1

Föreslagen lydelse

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 upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5, 5 a, 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

– 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 verksamheter², eller

¹ Senaste lydelse av 5 a § 1996:1424.

² EGT nr L 61, 5.3.1977, s. 26 (Celex).

– 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 anställningsförhållandet³,

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.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 §⁴

Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5, 5 a och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet skall 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 lagen (1962:381) om allmän försäkring.

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 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 *i följande fall*:

1. *Avtal för viss tid, viss säsong*

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. *för fri visstidsanställning,*

³ EGT nr L 288, 18.10.1991, s. 32 (Celex).

⁴ Senaste lydelse 2002:195.

⁵ Senaste lydelse 2001:298.

eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.

4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som skall pågå mer än tre månader.

5. Avtal för viss tid, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

2. för vikariat, och

3. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i fri visstidsanställning eller provanställning enligt 6 § i sammanlagt mer än 14 månader, eller som vikarie i sammanlagt mer än tre år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Lydelse enligt lagförslag 2.1

Föreslagen lydelse

6 c §

Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgivaren skriftligen informera arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdesdag samt arbetsplatsen.

2. En kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yrkesbenämning eller tjänstetitel.

3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en provanställning samt

a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra,

b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsättningar som gäller för att anställningen skall upphöra och vilken form av tidsbegränsad anställning som anställningen avser,

c) vid provanställning: provtidens längd.

4. Begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.

5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens normala arbetsdag eller arbetsvecka.

6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

De uppgifter som avses i andra stycket 3 a, 3 b i fråga om förutsättningarna för anställningens upphörande, 4 och 5 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

6 g §

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

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

15 §⁶

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 eller 5 a § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än *tolv* månader under de senaste *tre* åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsonganställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit anställd för viss säsong hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsonganställning vid den nya säsongens början, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan

En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än *sex* månader under de senaste *två* åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

⁶ Senaste lydelse 1996:1424.

25 §⁷

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 eller 5 a § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än *tolv* månader under de senaste *tre* åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsonganställning för en tidigare säsonganställd arbetstagare, *sex* månader under de senaste *två* åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

En arbetstagare kan inte göra gällande sin företrädesrätt till återanställning, om en återanställning skulle strida mot 5 § första stycket 3 eller 5 a §.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. *Vid säsonganställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början.* Har under *de nu nämnda tidsperioderna* företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §,

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än *sex* månader under de senaste *två* åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Har under *den tidsperioden* företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

⁷ Senaste lydelse 1996:1424.

gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

25 a §⁸

En deltidsanställd arbetstagar som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots 25 § företrädesrätt till sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.

Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt 7 § andra stycket.

En arbetstagar kan inte göra gällande sin företrädesrätt, om anställningen skulle strida mot 5 § första stycket 3 eller 5 a §.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.
 2. För anställningar som ingåtts före den 1 juli 2007 gäller 2, 4, 5, 5 a, 6 c, 15, 25 och 25 a §§ i dess äldre lydelse.
 3. Vid beräkning av anställningstid enligt 5 § andra stycket skall även anställningstid som vikarie före den 1 juli 2007 beaktas.
 4. Vid beräkning av anställningstid enligt 15 och 25 §§ skall även anställningstid före den 1 juli 2007 beaktas.

⁸ Senaste lydelse 1996:1424.

Förslag till lag om ändring i lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt

Härigenom föreskrivs att 9 kap. 2 § lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt skall upphöra att gälla den 30 juni 2007.

Förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584)

Härigenom föreskrivs i fråga om föräldraledighetslagen (1995:584)
dels att 9 § skall upphöra att gälla,
dels att rubriken närmast före 9 § skall utgå,
dels att 1–3, 5–7, 16 och 17 §§ samt rubrikerna närmast före 1 och 16 §§ skall ha följande lydelse,
dels att det i lagen skall införas två nya paragrafer, 24 och 25 §§, samt närmast före 24 och 25 §§ nya rubriker av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

Arbetstagare som omfattas av lagen

Vilka som omfattas av lagen

1 §

En arbetstagare har som förälder rätt att vara ledig från sin anställning enligt denna lag.

Samma rätt har också en arbetstagare som

1. utan att vara förälder är rättslig vårdnadshavare och har vård om ett barn,
2. har tagit emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i sitt hem,
3. stadigvarande sammanbor med en förälder under förutsättning att arbetstagaren är eller har varit gift med eller har eller har haft barn med denna förälder.

Bestämmelser om förbud mot missgynnande behandling av arbets sökande och arbetstagare finns i 16 §.

2 §

Ett avtal som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks är ogiltigt i den delen.

Genom ett kollektivavtal som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av en sådan central arbetstagarorganisation som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet får det dock göras avvikelser från lagen i fråga om

- anmälan om ledighet (13 §),
- tiden för arbetstagarens underrättelse om återgång till arbete (15 § andra stycket),
- den tid arbetsgivaren har rätt att skjuta upp arbetstagarens återgång till arbete (15 § tredje stycket).

Genom ett kollektivavtal som kommit till på det sätt som anges i andra stycket får även bestämmas den närmare tillämpningen i fråga om

- ledighetens förläggning (11 och 12 §§),
- skyddet för anställningsförmånerna (17 §).
- förbudet mot missgynnande behandling (16 §).

Arbetsgivare som är bundna av ett kollektivavtal enligt andra eller tredje stycket, får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte tillhör

den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, om arbetstagarna sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal.

Prop. 2005/06:185
Bilaga 12

3 §¹³

Det finns följande fem former av föräldraledighet för vård av barn m.m.:

1. Hel ledighet för en kvinnlig arbetstagarare i samband med hennes barns födelse och för amning (mammaledighet, 4 §).

2. Hel ledighet för en förälder tills barnet blivit 18 månader eller, under förutsättning att föräldern då har hel föräldrapenning, för tid därefter (hel ledighet med eller utan föräldrapenning, 5 §).

3. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel medan föräldern har tre fjärdedels, halv, en fjärdedels respektive en åttondels föräldrapenning (delledighet med föräldrapenning, 6 §).

4. Ledighet för en förälder i form av förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills, i huvudfallet, barnet fyllt åtta år (delledighet utan föräldrapenning, 7 §).

5. Ledighet för en arbetstagarare tillfälliga vård av barn (ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m., 8 §).

För mammaledighet och ledighet med tillfällig föräldrapenning m.m. fordras inte att arbetstagararen skall ha varit anställd hos arbetsgivaren en viss tid (kvalifikationstid). För övriga former av föräldraledighet krävs kvalifikationstid enligt 9 §.

Särskilda bestämmelser om ledighet och omplacering för kvinnliga arbetstagarare som väntar barn, nyligen fött barn eller som ammar finns i 18–21 §§.

5 §¹⁴

En förälder har rätt till hel ledighet för vård av barn till dess barnet är 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte.

En förälder har därutöver rätt till hel ledighet medan föräldern får hel föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring.

För en arbetstagarare som har adopterat ett barn eller tagit emot ett barn i avsikt att adoptera det skall tiden 18 månader i stället räknas från den tidpunkt då arbetstagararen fått barnet i sin vård. Är det fråga om adoption av arbetstagararens makes barn eller av eget barn, har arbetstagararen inte rätt till ledighet utöver vad som skulle ha gällt om adoptionen inte hade ägt rum. Rätten till ledighet för adoptivföräldrar upphör när barnet fyllt åtta år eller vid den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret.

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

¹³ Senaste lydelse 2001:144.

¹⁴ Ändringen innebär att fjärde stycket upphävs.

6 §¹⁵

Under den tid då en förälder får tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning enligt 4 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring har föräldern rätt till förkortning av normal arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel respektive en åttondel.

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

7 §¹⁶

En förälder har rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av ett barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre än så men ännu inte har avslutat sitt första skolår.

Kvalifikationstid i anställningen krävs enligt 9 §.

Anställningsskydd

**Förbud mot missgynnande
behandling**

16 §

En arbetstagare får inte sägas upp eller avskedas enbart på grund av att arbetstagaren begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag. Sker det ändå, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras, om arbetstagaren begär det.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,

2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,

3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,

4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,

5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,

6. leder och fördelar arbetet, eller

7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbets-

¹⁵ Senaste lydelse 2001:143. Ändringen innebär att andra stycket upphävs.

¹⁶ Senaste lydelse 2001:143. Ändringen innebär att andra stycket upphävs.

tagare.

Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten.

17 §

En arbetstagare som begär eller tar i anspråk sin rätt till ledighet enligt denna lag är inte skyldig att bara av detta skäl godta

1. några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade arbetsvillkor än sådana som är en nödvändig följd av ledigheten, eller

2. någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

Om en arbetstagare sägs upp eller avskedas enbart av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, skall uppsägningen eller avskedandet ogiltigförklaras om arbetstagaren begär det.

Bevisbörda

24 §

Om en arbetssökande eller en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon blivit missgynnad av skäl som har samband med föräldraledighet, är det arbetsgivaren som skall visa

- att missgynnande inte skett,*
- att orsakssamband saknas mellan missgynnandet och föräldraledigheten, eller*
- att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten.*

Rätt att föra talan

25 §

I en tvist enligt 16 eller 17 § får Jämställdhetsombudsmannen som part föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande. Talan förs vid Arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen

(1974:371) om rättegången i arbetstvister, får dock Jämställdhetsombudsmannen föra talan bara om organisationen inte gör det.

Prop. 2005/06:185

Bilaga 12

Talan som förs av Jämställdhetsombudsmannen behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren eller den arbetsökande. Det som enligt lagen om rättegången i arbetstvister gäller i fråga om den enskildes ställning i rättegången skall tillämpas också när ombudsmannen för talan.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2006.

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2006-03-21

f.d. justitierådet Staffan Magnusson, f.d. regeringsrådet Leif Lindstam
och justitierådet Leif Thorsson.

Ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen

Enligt en lagrådsremiss den 24 februari 2006 (Näringsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
3. lag om ändring i lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt,
4. lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584).

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av kanslirådet Örjan Härneskog och av hovrättsassessorn Catharina Nordlander, biträdd av kanslirådet Helle Ellehøj.

Förslagen föranleder följande yttrande av Lagrådet:

Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen

Förslaget innebär bl.a. att det i lagen förs in en ny 24 § med en bevisbörderegeln som skall gälla i mål om missgynnande behandling enligt 16 §.

Enligt Lagrådets mening har paragrafen fått en mindre tillfredsställande utformning. Lagrådet föreslår att paragrafen omformuleras och ges följande lydelse:

Om en arbetssökande eller en arbetstagare gör det antagligt att han eller hon har blivit missgynnad på ett sätt som anges i 16 §, är det arbetsgivaren som skall visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten.

Övriga lagförslag

Lagrådet lämnar förslagen utan erinran.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 22 mars 2006

Närvarande: Statsrådet Sahlin, ordförande, statsråden Pagrotsky, Messing, Y. Johansson, Bodström, Karlsson, Björklund.

Föredragande: statsrådet Karlsson

Regeringen beslutar proposition 2005/06:185 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen