



Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar

Sammanfattning

Utskottet ställer sig bakom regeringens förslag till ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete.

De ändringar i anställningsskyddslagen som utskottet tillstyrker innebär i huvudsak att den nuvarande begränsningen för allmän visstidsanställning kompletteras med en ny regel. Enligt förslaget ska en omvandling inte bara ske om anställningstiden överstiger två år under en femårsperiod, utan även om det sker under en period då tidsbegränsade anställningar i form av allmän visstidsanställning, vikariat och säsongarbete enligt anställningsskyddslagen följt på varandra. En anställning ska anses ha följt på en annan om den tillträts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag. Vidare föreslås bl.a. att arbetstagare med tidsbegränsade anställningar ska få en utökad rätt till information. I propositionen lämnas även förslag på en ändring av rättelsekaraktär i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 maj 2016.

Utskottet anser att riksdagen bör avslå motionsyrkanden i följdmotionerna och i motioner som väckts under allmänna motionstiden 2015/16.

I betänkandet finns tre reservationer (SD, V).

Behandlade förslag

Proposition 2015/16:62 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar.

Fem yrkanden i följdmotioner.

Nio yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2015/16.

Innehållsförteckning

Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Redogörelse för ärendet	5
Ärendet och dess beredning.....	5
Utskottets överväganden.....	6
Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar	6
Bakgrund.....	6
Propositionen	7
Motionerna.....	9
Utskottets ställningstagande.....	10
Vikariat och intermittert anställda	13
Utskottets ställningstagande.....	13
Reservationer	15
1. Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar, punkt 1 (SD).....	15
2. Allmän visstidsanställning, övre tidsgräns och missbruk av tidsbegränsade anställningar, punkt 2 (V)	16
3. Vikariat och intermittert anställda, punkt 3 (V)	18
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag	20
Propositionen	20
Följdmotionerna	20
Motioner från allmänna motionstiden 2015/16	21
<i>Bilaga 2</i>	
Regeringens lagförslag	23

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar

Riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.

Därmed bifaller riksdagen proposition 2015/16:62 punkterna 1 och 2 samt avslår motionerna

2015/16:3304 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, L, KD) och

2015/16:3308 av Sven-Olof Sällström (SD).

Reservation 1 (SD)

2. Allmän visstidsanställning, övre tidsgräns och missbruk av tidsbegränsade anställningar

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:3294 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 1 och 2,

2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkandena 1 och 2,

2015/16:992 av Johan Andersson m.fl. (S),

2015/16:1034 av Sara Karlsson och Caroline Helmersson Olsson (båda S),

2015/16:1871 av Johan Büser m.fl. (S),

2015/16:2199 av Hans Hoff m.fl. (S) och

2015/16:2385 av Johan Andersson m.fl. (S).

Reservation 2 (V)

3. Vikariat och intermittert anställda

Riksdagen avslår motionerna

2015/16:3294 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 3,

2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 4 och

2015/16:315 av Hanna Westerén (S).

Reservation 3 (V)

Stockholm den 11 februari 2016

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Raimo Pärssinen

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Raimo Pärssinen (S), Elisabeth Svantesson (M), Katarina Brännström (M), Ann-Christin Ahlberg (S), Sven-Olof Sällström (SD), Hanif Bali (M), Patrik Björck (S), Annika Qarlsso (C), Marco Venegas (MP), Fredrik Malm (L), Ali Esbati (V), Désirée Pethrus (KD), Helén Pettersson i Umeå (S), Magnus Manhammar (S), Serkan Köse (S), Borian Åberg (M) och Magnus Persson (SD).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

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

Därefter utarbetades inom Arbetsmarknadsdepartementet departementspromemorian Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar (Ds 2015:29). I promemorian behandlas förenligheten mellan svensk rätt och visstidsdirektivet och presenteras förslag till ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen). Förslagen syftar bl.a. till att säkerställa att anställningsskyddslagen uppfyller kraven på åtgärder till förebyggande av missbruk enligt visstidsdirektivet. Promemorian har remissbehandlats. Remissyttrandena och en remissammanställning finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2015/01507/ARM).

I detta ärende behandlar utskottet regeringens proposition 2015/16:62 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar. Propositionen bygger på Ds 2015:29. I propositionen föreslår regeringen ändringar i anställningsskyddslagen för att motverka missbruk av tidsbegränsade anställningar. Vidare föreslås ändringar av rättelsekaraktär i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete. Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 maj 2016. Utskottet behandlar även yrkanden i motioner från allmänna motionstiden 2015/16 om missbruk av tidsbegränsade anställningar.

Lagrådet har yttrat sig över förslaget om ändring i anställningsskyddslagen och lämnat förslaget utan erinran. Lagrådet har inte granskat förslaget om ändring i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete eftersom förslaget enligt regeringens bedömning är författningstekniskt och även i övrigt är av sådan beskaffenhet att Lagrådets hörande skulle sakna betydelse.

Regeringens förslag till riksdagsbeslut och förslagen i motionerna finns i bilaga 1. Regeringens lagförslag finns i bilaga 2.

Utskottets överväganden

Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen antar regeringens förslag om ändringar i anställningsskyddslagen och i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete.

Jämför reservationerna 1 (SD) och 2 (V).

Bakgrund

Anställningsskyddslagen

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

Visstidsdirektivet

År 1999 antog Europeiska unionens råd det s.k. visstidsdirektivet (rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP). Syftet med visstidsdirektivet är att genomföra det ramavtal om visstidsarbete som samma år ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna, dvs. den Europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE), Europeiska centrumet för offentliga företag (CEEP) och Europeiska fackliga samorganisationen (EFS). Ramavtalet innehåller bl.a. bestämmelser som avser att förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar. I ramavtalets klausul 5 föreskrivs följande:

1. För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så ska medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att

förhindra missbruk, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, införa en eller fler av följande åtgärder:

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

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

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

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

Överträdelseärendet

Anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsade anställningar fick sin nuvarande utformning genom att riksdagen våren 2007 antog regeringens förslag i propositionen Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m. (prop. 2006/2007:111, bet. 2006/07:AU14, rskr. 2006/07:185). TCO anmälde därefter Sverige till Europeiska kommissionen (kommissionen) och framhöll att de nya reglerna innebar ett bristfälligt genomförande av visstidsdirektivet. Kommissionen inledde ett överträdelseärende. I ärendet har kommissionen överlämnat en formell underrättelse, ett motiverat yttrande och ett kompletterande motiverat yttrande. Sverige har besvarat samtliga skrivelser.

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

Propositionen

I propositionen uppmärksammar regeringen det överträdelseärende som kommissionen har inlett. Regeringen påpekar att när det gäller detta överträdelseärende har den förra regeringen hävdats att anställningsskyddslagens regler uppfyller direktivets krav och förnekat att det skulle vara felaktigt genomfört. Enligt regeringen är det dock inte givet hur EU-domstolen skulle bedöma frågan om ett eventuellt fördragsbrott. Vidare skulle en fördragsbrottstalan även innebära en risk för att Sveriges handlingsutrymme

att välja lämpliga åtgärder för att förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar minskar.

Regeringen anser därför att det finns ett behov en lagändring för att begränsa möjligheterna att använda upprepade tidsbegränsade anställningar enligt anställningsskyddslagen. Enlig regeringen bör lagändringen medföra en förbättrad situation för arbetstagare som riskerar att fastna i tidsbegränsade anställningar under lång tid och säkerställa att lagen uppfyller kraven i visstidsdirektivet att vidta åtgärder till förebyggande av missbruk. Lagändringen bör ta sikte på allmänna visstidsanställningar och möjligheten för en arbetsgivare att upprepa sådana anställningar i en kedja av på varandra följande visstidsanställningar.

Regeringen föreslår att en ny kompletterande omvandlingsregel ska införas för allmän visstidsanställning i anställningsskyddslagen. Den nya regeln innebär att en sådan anställning övergår till en tillsvidareanställning när den sammanlagda anställningstiden i allmän visstidsanställning överstiger två år under en period då arbetstagaren haft tidsbegränsade anställningar hos arbetsgivaren i form av allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete och anställningarna har följt på varandra. En anställning ska anses ha följt på en annan om den tillträtts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag (5 a §). Vid tillämpning av bestämmelsen ska en arbetstagare få tillgodoräkna sig anställningstid hos en tidigare arbetsgivare om arbetstagaren bytt anställning inom en koncern eller i samband med en verksamhetsövergång eller konkurs (3 §).

Enligt regeringens förslag ska arbetstagare som fyllt 67 år inte omfattas av reglerna om omvandling av allmän visstidsanställning och vikariat (5 b §).

Regeringen föreslår vidare att det ska vara tillåtet att genom kollektivavtal göra avvikelser från den nya omvandlingsregeln och från det föreslagna undantaget för den som har fyllt 67 år (2 §).

Enligt förslaget ska en arbetstagare som är anställd i allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsarbete ha rätt att få information av sin arbetsgivare om alla anställningar som har betydelse för tillämpningen av omvandlingsreglerna. Informationen ska vara skriftlig och innehålla uppgift om formen för anställningarna samt anställningarnas tillträdesdag och slutdag. Informationen ska bara behöva lämnas om arbetstagaren särskilt begär det. I så fall ska informationen lämnas inom tre veckor från det att begäran framställts. Informationsskyldigheten ska även omfatta anställningar hos en tidigare arbetsgivare om arbetstagaren har bytt anställning inom en koncern eller i samband med en verksamhetsövergång eller konkurs (6 g §).

Vidare föreslås en följdändring i 4 § anställningsskyddslagen med anledning av att förslaget att omvandlingsreglerna för allmänna visstidsanställningar och vikariat ska regleras i en ny paragraf. Hänvisningen i 2 § anställningsskyddslagen till ett upphävt direktiv ska även ersättas av en hänvisning till rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller

verksamheter. Vidare ska det av hänvisningarna till EU-direktiven i 2 § framgå vilken lydelse av direktiven som avses.

I propositionen föreslås även en följdändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete med anledning av att numreringen för två paragrafer i den lagen har ändrats.

Regeringen föreslår att lagändringarna ska träda i kraft den 1 maj 2016.

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

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

Motionerna

I motion 2015/16:3308 yrkar Sven-Olof Sällström (SD) att propositionen ska avslås. Motionären anser bl.a. att de förändringar som föreslås i propositionen begränsar flexibiliteten på arbetsmarknaden och på ett oönskat sätt inskränker möjligheten för arbetsmarknadens parter att gemensamt sluta avtal för den svenska arbetsmarknaden.

I motion 2015/16:3304 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, L, KD) föreslås att ändringen i anställningsskyddslagen ska antas med den ändringen att punkt 3 i övergångsbestämmelsen ska utgå.

Vänsterpartiet framhåller i motion 2015/16:3294 av Ali Esbati m.fl. att regeringens förslag innebär en förbättring jämfört med nuvarande regler men att förslaget är både otillräckligt och svårtolkat. Enligt partiet är det oklart om förslaget uppfyller visstidsdirektivets krav. Partiet vill se ytterligare åtgärder och föreslår ett tillkännagivande om att anställningsskyddslagen ska ändras så att allmän visstidsanställning utgår och att det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar (yrkande 1). Vidare vill partiet att det ska införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning (yrkande 2). Likalydande motionsyrkanden framförs av Vänsterpartiet i partimotion 2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. (yrkandena 1 och 2).

I de likalydande motionerna 2015/16:992 och 2015/16:2385 framhåller Johan Andersson m.fl. (S) att det finns arbetsgivare som överutnyttjar möjligheten att stapla visstidsanställningar på varandra, vilket innebär långa kedjor av otrygga anställningar. Motionärerna anser att detta missbruk bör stoppas.

I motion 2015/16:1034 anser Sara Karlsson och Caroline Helmersson Olsson (båda S) att missbruket av tidsbegränsade anställningar behöver

bekämpas. Motionärerna framhåller bl.a. att regelverket för när en visstidsanställning ska övergå i tillsvidareanställning behöver skärpas för att komma åt staplandet av visstidsanställningar. Det behövs även åtgärder som säkerställer att det föreligger objektiva skäl för användandet av tidsbegränsade anställningar.

Johan Büser m.fl. (S) framför i motion 2015/16:1871 att regeringen bör se över frågan om tidsbegränsning av allmän visstidsanställning.

Hans Hoff m.fl. (S) påpekar i motion 2015/16:2199 att det är viktigt att arbetsgivarens möjligheter att använda sig av tidsbegränsade anställningar regleras så att missbruk kan motverkas. Motionärerna anser att anställningstryggheten behöver stärkas.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill inledningsvis framhålla att en central roll för lagstiftningen är att skapa förutsägbarhet och trygghet. Utskottet anser att den svenska arbetsmarknadsmodellen och det arbetsrättsliga regelverk som vi har i dag i stort är väl avvägt för att skapa sådana förutsättningar. Som utskottet framhållit vid flera tillfällen tidigare så finns det skäl att fortsätta värna den arbetsmarknadsmodell som visat sig gynnsam för utvecklingen i Sverige.

Utskottet kan konstatera att en naturlig del av Sveriges medlemskap i EU är att vi har bestämmelser att förhålla oss till som är framtagna av medlemsstaterna gemensamt. Sådana bestämmelser kan få betydelse för utformningen av nationell lagstiftning. Som en del av EU-rätten är visstidsdirektivet ett exempel på en bestämmelse som kan få inverkan på nationell lagstiftning. Som regeringen framhåller i propositionen utgör det ett brott mot EU-rätten att genomföra ett direktiv på ett felaktigt sätt. När det gäller just visstidsdirektivet och dess bestämmelser om missbruk av visstidsanställningar finns det en risk att kommissionen kan komma att väcka talan om fördragsbrott mot Sverige i EU-domstolen. Utskottet anser att en sådan utveckling inte är önskvärd. I likhet med regeringen vill utskottet framhålla att Sverige kan undvika en sådan utveckling genom att ändra anställningsskyddslagens regler på ett sätt som kommissionen anser är godtagbart.

I propositionen framhålls att det inte är givet hur EU-domstolen skulle bedöma frågan om fördragsbrott eftersom visstidsdirektivet ger utrymme för olika tolkningar. Inte heller går det av domstolens praxis att dra någon säker slutsats om huruvida anställningsskyddslagens regler uppfyller direktivets krav eller inte. Utskottet anser att oavsett hur det förhåller sig med detta så innebär en fördragsbrotttalan en risk att Sveriges handlingsutrymme blir begränsat. En dom från EU-domstolen skulle nämligen kunna innebära att Sverige får svårare att välja lämpliga åtgärder för att förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar. Utskottet anser att det vore olyckligt att hamna i den situationen och anser därför att det finns skäl att nu förändra regelverket. Med andra ord finns det alltså ett behov av en lagändring för att ytterligare begränsa möjligheterna att använda på varandra följande visstidsanställningar

enligt anställningsskyddslagen. Utskottet delar bedömningen att lagändringen bör syfta till att medföra en förbättrad situation för arbetstagare som riskerar att fastna i tidsbegränsade anställningar under lång tid och säkerställa att lagen uppfyller kraven i visstidsdirektivet på åtgärder till förebyggande av missbruk.

Utskottet anser att tillsvidareanställning ska fortsätta vara huvudregeln på den svenska arbetsmarknaden. Den anställningstrygghet som en tillsvidareanställning för med sig är ett viktigt fundament på svensk arbetsmarknad. Samtidigt delar utskottet regeringens uppfattning att tidsbegränsade anställningar kan vara en viktig bro in i arbetslivet, inte minst för unga personer och andra utan eller med liten arbetslivserfarenhet. Sådana anställningar kan underlätta för grupper som står långt från arbetsmarknaden att etablera sig och få arbetslivserfarenhet.

Som regeringen framhåller är det från arbetsgivarsynpunkt viktigt att regleringen av visstidsanställningar tillgodoser sakligt motiverade krav på flexibilitet. Det gäller för både det konkurrensutsatta näringslivet och den kostnadseffektiva offentliga sektorn.

Utskottet delar vidare uppfattningen att tidsbegränsade anställningar spelar en viktig roll för att arbetsgivare exempelvis ska kunna anställa personer vid tillfälliga arbetstoppar och ersätta tillfälligt frånvarande personal. Det finns dock skäl att poängtera att tidsbegränsade anställningar, i de fall de missbrukas och varar under en väldigt lång tid, kan leda till en permanent svag och otrygg ställning på arbetsmarknaden.

Utskottet konstaterar att behoven av en god nivå av anställningstrygghet och en flexibilitet på arbetsmarknaden måste balanseras mot varandra vid utformningen av reglerna om tidsbegränsade anställningar. I linje med vad regeringen framhåller i propositionen anser utskottet, med hänsyn till EU-rätten, att samtidigt som möjligheterna nu måste minska för arbetsgivare att ha arbetstagare i upprepade visstidsanställningar under lång tid bör reglerna på ett rimligt sätt tillgodose arbetsgivares behov av flexibilitet. Väl balanserade lagregler kan sedan tjäna som en lämplig utgångspunkt för kollektivavtalsförhandlingar om särskilda lösningar för olika branscher.

Med beaktande av vad som anförts ovan anser utskottet att regeringens förslag om ändringar i anställningsskyddslagen är väl avvägda för att finna den nödvändiga balansen mellan anställningstrygghet och flexibilitet. Att skärpa åtgärderna mot missbruk av tidsbegränsade anställningar genom att den nuvarande begränsningen för allmän visstidsanställning kompletteras med en ny omvandlingsregel är en rimlig ordning. Utskottet noterar att även om uppfattningarna om behovet av lagändringar på området skiljer sig åt bland arbetsmarknadens parter så verkar det råda en acceptans om utformningen av förslaget. Utskottet konstaterar i sammanhanget att förslaget bl.a. innebär att en allmän visstidsanställning som ingåtts före lagens ikraftträdande inte kommer att kunna omvandlas till en tillsvidareanställning enligt den nya regeln. När en sådan anställning löper ut kommer det således att vara upp till arbetsgivaren att avgöra om fortsatt anställning ska erbjudas eller inte. Utskottet delar vidare regeringens bedömning av behovet av ändringar i

anställningsskyddslagen i övrigt och ställer sig bakom ändringsförslagen. Utskottet anser att förslaget om ändringar i anställningsskyddslagen överlag är väl avvägt för att möta de invändningar som finns från kommissionen.

Utskottet delar inte den bild som framförs i motion 2015/16:3308 (SD) om att regeringens förslag skulle begränsa flexibiliteten på arbetsmarknaden och inskränka möjligheten för arbetsmarknadens parter att gemensamt sluta avtal för den svenska arbetsmarknaden. Utskotten kan inte se att förslaget skulle inkräkta på den svenska arbetsmarknadsmodellen med ansvarstagande parter på arbetsmarknaden. Det förslaget handlar om är att tillförsäkra arbetstagare en viss nivå av anställningstrygghet samtidigt som arbetsgivarnas behov av flexibilitet beaktas. Förslaget handlar även om att följa de åtaganden som är en del av Sverige medlemskap i EU. Kommissionen driver ett överträdelseärende mot Sverige och det finns en risk att Sverige kan bli föremål för talan om fördragsbrott i EU-domstolen om lämpliga ändringar i lagstiftningen inte genomförs. Som utskottet framhållit ovan anser det att regeringens förslag är väl avvägt att tillmötesgå de EU-rättsliga kraven. Utskottet kan således inte dela den uppfattning som framförs i motionen.

I motionerna 2015/16:124 och 2015/16:3294 vill Vänsterpartiet se ytterligare ändringar i det arbetsrättsliga regelverket rörande anställningstryggheten. Enligt partiet är regeringens förslag i propositionen otillräckligt och svårtolkat och partiet menar vidare att det är oklart om det räcker för att uppfylla kraven enligt visstidsdirektivet. Utskottet delar inte denna uppfattning utan anser att regeringens förslag består av väl avvägda åtgärder för att dels balansera behoven av anställningstrygghet och flexibilitet på arbetsmarknaden, dels ta hänsyn till kraven enligt visstidsdirektivet. Av samma skäl delar utskottet inte den uppfattning som framförs i motion 2015/16:3304 (M, C, L, KD).

Förslagen som framförs i en rad enskilda motioner i detta avsnitt får anses vara i huvudsak tillgodosedda av regeringens förslag och ger heller inte i övrigt utskottet skäl för något tillkännagivande till regeringen.

I fråga om ändringen i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete konstaterar utskottet att det inte har väckts någon följdmotion med anledning av förslaget. Utskottet anser att riksdagen av de skäl som anförs i propositionen bör anta det framlagda lagförslaget i den aktuella delen.

Sammanfattningsvis anser utskottet att riksdagen bör anta regeringens förslag till lag om ändring i anställningsskyddslagen och till lag om ändring i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete samt avslå motionsyrkandena.

Vikariat och intermittert anställda

Utskottets förslag i korthet

Riksdagen avslår motionsyrkanden om vikariat och s.k. intermittert anställda.

Jämför reservation 3 (V).

Motionerna

I partimotion 2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. anser Vänsterpartiet att regelverket kring vikariat bör förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen (yrkande 4). Enligt partiet används vikariat ibland på vaga grunder där det kan vara oklart om vikarien alls ersätter en frånvarande person.

Vänsterpartiet framhåller vidare i motion 2015/16:3294 av Ali Esbati m.fl. att ett växande problem på svensk arbetsmarknad är utvecklingen mot allt fler s.k. intermittert anställda, t.ex. timanställda, springvikarier eller personer som rings in vid behov. Enligt partiet har dessa arbetstagare i praktiken inte något anställningsskydd alls. Partiet ser därför ett stort behov av att komma till rätta med det omfattande missbruk av intermitterta anställningar som präglar delar av svensk arbetsmarknad. Partiet anser att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att analysera de ekonomiska och sociala effekterna av intermitterta anställningar samt utforma en begränsningsregel som ger ett effektivt skydd mot dessa (yrkande 3).

Situationen för intermittert anställda belyses även i motion 2015/16:315 av Hanna Westerén (S). Motionären uppmärksammar unga som far illa på arbetsmarknaden på grund av s.k. solskensavtal, och anser att det finns ett behov av att se över rättigheterna för arbetstagare med visstidsanställningar.

Utskottets ställningstagande

I likhet med vad utskottet framfört ovan finns det skäl att framhålla att det är utskottets uppfattning att det även fortsättningsvis är viktigt att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen. Utskottet anser att det är viktigt att det arbetsrättsliga regelverket kan erbjuda samtliga arbetstagare på svensk arbetsmarknad en grundtrygghet och att spelreglerna på arbetsmarknaden är tydliga.

När det gäller frågan om vikariat är det en anställningsform som, i likhet med vad Vänsterpartiet konstaterar i sin partimotion 2015/16:124, kräver objektiva skäl enligt anställningsskyddslagen. Det krävs i princip att det finns en anknytning till en ledig arbetstagare eller befattning. Av EU-domstolens praxis framgår bl.a. att om det finns objektiva grunder för en visstidsanställning behövs det enligt EU-rätten inte någon begränsning i fråga om längsta tillåtna tid i visstidsanställning. I likhet med vad som varit fallet hittills kommer dock anställningsskyddslagen även framöver att innehålla en

omvandlingsregel för vikariat som anställningsform. Utskottet anser att det finns skäl att avvakta utfallet av de nya regler som regeringen förslår i proposition 2015/16:62 och anser inte att det finns skäl att nu se över regelverket kring vikariat i den mening som Vänsterpartiet avser.

Utskottet noterar att situationen för arbetstagare som utför arbete vid behov, s.k. intermittert anställda, belyses i ett par motionsyrkanden. Situationen för dessa arbetstagare målas upp som otillfredsställande. Som utskottet framhållit ovan är det viktigt att samtliga arbetstagare på arbetsmarknaden tillförsäkras en rimlig nivå av anställningstrygghet. Utskottet konstaterar att det inte finns någon särskild anställningsform i anställningsskyddslagen som heter intermittert anställning utan att situationen uppkommer genom att andra anställningsformer används och att det finns kollektivavtal som tillåter att arbete av det aktuella slaget utförs. Som utskottet framhållit ovan är det centralt på svensk arbetsmarknad att parterna ges stort handlingsutrymme när det gäller att bestämma hur spelreglerna ska se ut. Enligt utskottet är det tillämpligt även i den aktuella situationen. Den roll som parterna har på svensk arbetsmarknad bör enligt utskottet värnas även framöver.

Utskottet konstaterar vidare att regeringen i det aktuella lagärendet om skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar har agerat för att komma åt delar av lagstiftningen som möjliggör missbruk av tidsbegränsade anställningar. Utskottet välkomnar det arbete som görs av såväl arbetsmarknadens parter som regeringen för att skapa och upprätthålla ett system på svensk arbetsmarknad som erbjuder en bra balans mellan anställningstrygghet och flexibilitet. Samtidigt vill utskottet framhålla att det finns skäl att bevaka såväl denna fråga som andra frågor för att även på sikt undvika situationer som kan leda till missförhållanden i balansen mellan anställningstrygghet och flexibilitet.

Därmed finner utskottet inget behov av att vidta åtgärder med anledning av de framställda motionsyrkandena, som därför avstyrks.

Reservationer

1. Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar, punkt 1 (SD)

av Sven-Olof Sällström (SD) och Magnus Persson (SD).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen avslår regeringens förslag.

Därmed bifaller riksdagen motion 2015/16:3308 av Sven-Olof Sällström (SD) och avslår proposition 2015/16:62 punkterna 1 och 2 samt motion 2015/16:3304 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, L, KD).

Ställningstagande

Vi anser att propositionen i sin helhet är en eftergift till EU och en anpassning till visstidsdirektivet som är både olycklig och onödig. Förändringarna som föreslås i propositionen inskränker möjligheten för arbetsmarknadens parter att gemensamt sluta avtal för den svenska arbetsmarknaden. Utöver att inskränka den svenska modellen och bakbinda parterna så påverkar regeringens förslag också menligt den svenska arbetsmarknaden genom ytterligare regleringar som sannolikt kommer att försvåra rekrytering och anställning. Den yttersta konsekvensen kan bli färre tillsatta tjänster och färre arbetade timmar med lägre sysselsättning och högre arbetslöshet som resultat.

Nuvarande begränsningar som gäller allmän visstidsanställning föreslås utökas till att omfatta även vikariat och säsongarbete. På den svenska arbetsmarknaden finns många sektorer som berörs, framför allt där det finns stora säsongsvariationer som kräver att det finns en flexibel arbetsmarknad reglerad av arbetsmarknadens parter. Vi anser att begränsningar av möjligheterna för bl.a. säsonganställningar kommer att försvåra för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

En arbetsgivare kan tvingas avstå att erbjuda ett vikariat eller en säsonganställning till en väl lämpad tidigare anställd därför att det inte finns något behov under andra delar av året och att den nya tidsbegränsade anställningen riskerar att övergå till en tillsvidareanställning. Samtidigt kan det hända att en erfaren arbetssökande nekas anställning till sin tidigare arbetsplats till förmån för oerfaren och utbildad arbetskraft. Vi anser att denna situation varken gynnar arbetsgivaren, den arbetslösa eller den svenska arbetsmarknaden.

Vidare är det inte bevisat att något omfattande missbruk av tidsbegränsade anställningar verkligen föreligger, varför den föreslagna lagstiftningen helt verkar vara ett tillmötesgående av EU-kommissionen krav. Vi anser att propositionens innehåll därför är ett allvarligt ingrepp i den svenska modellen och en otillbörlig påverkan på svensk arbetsmarknad av EU.

Mot bakgrund av det anförda tillstyrker vi motion 2015/16:3308 av Sven-Olof Sällström (SD) och avstyrker proposition 2015/16:62 och motion 2015/16:3304 (M, C, L, KD).

2. Allmän visstidsanställning, övre tidsgräns och missbruk av tidsbegränsade anställningar, punkt 2 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna
2015/16:3294 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkandena 1 och 2 samt
2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkandena 1 och 2,
bifaller delvis motionerna
2015/16:1034 av Sara Karlsson och Caroline Helmersson Olsson (båda S) och
2015/16:1871 av Johan Büser m.fl. (S) samt
avslår motionerna
2015/16:992 av Johan Andersson m.fl. (S),
2015/16:2199 av Hans Hoff m.fl. (S) och
2015/16:2385 av Johan Andersson m.fl. (S).

Ställningstagande

Vänsterpartiet har länge framhållit vikten av att ändra lagstiftningen i syfte att förhindra stapling av visstidsanställningar, minska de otrygga anställningarna och stärka den enskildes rätt till anställningstrygghet. Regeringens lagförslag innebär en förbättring jämfört med dagens regler. Förslaget kan ses som ett steg i rätt riktning för att minska missbruket av visstidsanställningar. Vänsterpartiet motsätter sig därför inte regeringens proposition, men har dock, i likhet med flera remissinstanser, ett antal invändningar och förslag till ytterligare åtgärder.

För det första är förslaget otillräckligt och urvattnat. Den föreslagna lagregeln kommer inte att sätta stopp för missbruket av visstidsanställningar. Det kommer även fortsättningsvis att vara möjligt för arbetsgivare att stapla visstidsanställningar på varandra under flera år. Ett område där detta är extra tydligt är statens område där de tidsbegränsade anställningsformerna i

anställningsförordningen (1994:373) och anställningsskyddslagen kan kombineras till oändliga kedjor av otrygga anställningar. I stället för att utsträcka skärpningen till att gälla alla tidsbegränsade anställningar, oavsett form, framstår det nu som att regeringen gör minsta möjliga förändring i syfte att uppfylla minimikraven i visstidsdirektivet.

För det andra är förslaget krångligt och svårtolkat. Den föreslagna lagregeln riskerar att skapa osäkerhet hos såväl arbetstagare som arbetsgivare om när en visstidsanställning de facto övergår till en tillsvidareanställning. Risken för tolkningsproblem och tvister kan göra att arbetsgivare avstår från att anställa. Den föreslagna lagregelns otydlighet kan dessutom försvåra arbetstagares möjligheter att tillvarata sina rättigheter.

För det tredje förblir det oklart om förslaget verkligen uppfyller visstidsdirektivets krav, vilket framhålls av flera remissinstanser. För att vara säker på att uppfylla EU-rättens krav borde förslaget ha fått en annan utformning som mer säkert förhindrar missbruk av tidsbegränsade anställningar. Vänsterpartiet anser att det sammantaget finns bättre sätt att begränsa missbruket av upprepade tidsbegränsade anställningar och tillgodose EU-rättens krav.

Ett av huvudproblemen i sammanhanget är anställningsformen allmän visstid som enligt regeringens förslag ska bibehållas i anställningsskyddslagen. Arbetsgivare kommer därmed även fortsättningsvis att kunna anställa personer i denna tidsbegränsade, osäkra anställningsform utan motivering. Vänsterpartiet anser att tillsvidareanställning ska vara norm på arbetsmarknaden. Tidsbegränsade anställningar kan fylla en funktion men det ska då finnas objektiva skäl för avsteg från huvudregeln, för att arbetstagaren i någon mån ska skyddas från godtycke. Arbetsgivarens godtycke är tvärtom själva grunden för anställningsformen allmän visstid. Vänsterpartiet anser därför att anställningsskyddslagen bör ändras så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar. Lagen bör i denna del även fortsättningsvis vara semidispositiv. Det innebär att arbetsmarknadens parter i centrala kollektivavtal kan komma överens om de anställningsformer som är lämpliga inom respektive bransch.

Vänsterpartiet anser att det behövs en avsevärd skärpning av reglerna mot missbruk av upprepade tidsbegränsade anställningar. Reglerna ska vara enkla att förstå och tillämpa. Det finns behov av att särskilt genomlysna villkoren för vissa statligt anställda, men ett logiskt första steg är att låta alla anställningsformer ingå i bedömningen av maximal tid som visstidsanställd. Det är den långvariga osäkerheten som utgör själva problemet. Det bör därför införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning.

Regeringen bör mot denna bakgrund återkomma med förslag om att dels ändra anställningsskyddslagen så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar, dels införa en ny övre tidsgräns för hur länge någon kan vara tidsbegränsat

anställd oavsett anställningsform. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkännage för regeringen. Jag tillstyrker således motionerna 2015/16:124 (V) yrkandena 1 och 2 och 2015/16:3294 (V) yrkandena 1 och 2 samt tillstyrker delvis motionerna 2015/16:1034 (S) och 2015/16:1871 (S). Övriga motioner avstyrks.

3. Vikariat och intermittert anställda, punkt 3 (V)

av Ali Esbati (V).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i reservationen och tillkännager detta för regeringen.

Därmed bifaller riksdagen motionerna

2015/16:3294 av Ali Esbati m.fl. (V) yrkande 3 och

2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V) yrkande 4 och

bifaller delvis motion

2015/16:315 av Hanna Westerén (S).

Ställningstagande

En vikarie är tänkt att vara en person som ersätter en bestämd viss person under en bestämd tid. Möjligheten att anställa på vikariat fyller en viktig funktion på arbetsmarknaden genom att det går att anställa ersättare vid olika former av tjänstledighet, sjukdom och semestrar. Om inte den möjligheten fanns skulle arbetsbelastningen bli alltför stor för den personal som inte är ledig och det skulle vara svårt att kunna vara tjänstledig. Det är dock viktigt att anställningsformen inte missbrukas. Poängen med vikariat är att det finns ett personsamband. I verkligheten används dock vikariat ibland på vaga grunder där det kan vara oklart om vikarien alls ersätter en frånvarande person, eller om det i själva verket handlar om att täcka upp för vakanser eller tillfälliga arbetsanhopningar. Det är inte acceptabelt att vikariatsformen missbrukas på detta sätt. Om inget personsamband finns ska inte heller anställningsformen vikariat användas. Vänsterpartiet anser därför att regelverket kring vikariat bör förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen.

Vänsterpartiet anser vidare att ett omfattande och växande problem på svensk arbetsmarknad är utvecklingen mot allt fler s.k. intermittert anställda, t.ex. timanställda, springvikarier eller personer som rings in vid behov. Intermitterta anställningar är inte lagreglerade utan regleras i kollektivavtal. Arbetsgivarna väljer att utnyttja sina möjligheter att använda sig av intermittert anställda via anställningsformen allmän visstid. Personer med intermitterta anställningar erbjuds arbete med kort varsel och har anställningar som kan fortgå under en lång period, ofta under flera år. Arbetstagarna är

främst unga, kvinnor och personer med utländsk bakgrund. De intermittert anställda har i praktiken inte något anställningsskydd alls – de är helt utlämnade till arbetsgivarens godtycke. Regeringens förslag om skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar ger inget skydd mot arbetsgivarnas systematiska missbruk av intermitterta anställningar.

Vänsterpartiet ser ett stort behov av att komma till rätta med det omfattande missbruk av intermitterta anställningar som präglar delar av svensk arbetsmarknad. TCO framhåller i sitt remissvar rörande skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar att regeringen bör arbeta vidare med frågan om en begränsningsregel som ger ett effektivt skydd mot missbruk av intermitterta anställningar. Vänsterpartiet delar denna uppfattning. Vänsterpartiet menar att detta kan göras antingen kopplat till ett lagstiftningsarbete som syftar till att ta bort allmän visstidsanställning eller genom en separat process. Regeringen bör därför tillsätta en utredning med uppdrag att analysera de ekonomiska och sociala effekterna av intermitterta anställningar samt utforma en begränsningsregel som ger ett effektivt skydd mot dessa.

Jag anser, med bifall till motionerna 2015/16:124 (V) yrkande 4 och 2015/16:3294 (V) yrkande 3 och delvis bifall till motion 2015/16:315 (S), att regeringen bör ta initiativ till att förtydliga regelverket kring vikariat och tillsätta en utredning om intermitterta anställningar. Detta bör riksdagen ställa sig bakom och tillkänna för regeringen.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

Proposition 2015/16:62 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar:

1. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.
2. Riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.

Följdmotionerna

2015/16:3294 av Ali Esbati m.fl. (V):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att allmän visstidsanställning utgår och det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det ska införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning och tillkännager detta för regeringen.
3. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att analysera de ekonomiska och sociala effekterna av intermittenta anställningar samt utforma en begränsningsregel som ger ett effektivt skydd mot dessa och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:3304 av Elisabeth Svantesson m.fl. (M, C, L, KD):

Riksdagen beslutar att anta regeringens förslag, med den ändringen att punkt 3 i övergångsbestämmelsen i förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd utgår.

2015/16:3308 av Sven-Olof Sällström (SD):

Riksdagen avslår propositionen.

Motioner från allmänna motionstiden 2015/16

2015/16:124 av Jonas Sjöstedt m.fl. (V):

1. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att lagen (1982:80) om anställningsskydd bör ändras så att allmän visstidsanställning utgår och att det i stället införs objektiva kriterier för när det är tillåtet med visstidsanställningar och tillkännager detta för regeringen.
2. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att det ska införas en övre tidsgräns om maximalt 24 månader under de senaste fem åren för hur länge någon kan vara tidsbegränsat anställd, oavsett anställningsform, hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning, och riksdagen tillkännager detta för regeringen.
4. Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att regelverket kring vikariat bör förtydligas i syfte att förhindra missbruk av anställningsformen och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:315 av Hanna Westerén (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om unga som far illa på arbetsmarknaden på grund av s.k. solskensavtal och behovet av att se över rättigheterna för arbetstagare med visstidsanställningar och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:992 av Johan Andersson m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stoppa missbruket av visstidsanställningar och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:1034 av Sara Karlsson och Caroline Helmersson Olsson (båda S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att bekämpa missbruket av tidsbegränsade anställningar och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:1871 av Johan Büser m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om tidsbegränsning av allmän visstidsanställning och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2199 av Hans Hoff m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om behovet av att stärka anställningstryggheten och tillkännager detta för regeringen.

2015/16:2385 av Johan Andersson m.fl. (S):

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att stoppa missbruket av visstidsanställningar och tillkännager detta för regeringen.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

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

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

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

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

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*2 §²

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

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

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

Genom ett kollektivavtal 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 förut-

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

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

1. från 6 b–6 e §§ under förut-

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

² Senaste lydelse 2006:440.

sättning 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.

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.

sättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler *ska* tillämpas för arbetstagarna än som följer av

– rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, i den ursprungliga lydelsen, eller

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

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

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

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

3 §³

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

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra,

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

1. En arbetstagare som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra,

³ Senaste lydelse 2007:389.

om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

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

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

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

om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

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

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

4 §⁴

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

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

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

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

⁴ Senaste lydelse 2010:1230.

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

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

år.

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

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

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

år.

5 a §⁶

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

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

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

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

⁵ Senaste lydelse 2007:391.

⁶ Tidigare 5 a § upphävd genom 2006:440.

årsperiod.

5 b §

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

6 g §⁷

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

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

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

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

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

⁷ Senaste lydelse 2006:440.

2 Förslag till lag om ändring i lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete

Härigenom föreskrivs att 1 § lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Denna lag är tillämplig på arbete som en arbetstagare utför i arbetsgivarens hushåll. Lagen gäller dock inte om arbetstagaren är medlem av arbetsgivarens familj, utom i det fall arbetstagaren är personlig assistent enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade.

För arbetstagare som inte har fyllt 18 år gäller endast 11–14, 20 och 21 §§.

En överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren som strider mot denna lag är inte bindande för arbetstagaren.

Föreslagen lydelse

1 §¹

Denna lag är tillämplig på arbete som en arbetstagare utför i arbetsgivarens hushåll. Lagen gäller dock inte om arbetstagaren är medlem av arbetsgivarens familj, utom i det fall arbetstagaren är personlig assistent enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade.

För arbetstagare som inte har fyllt 18 år gäller endast 11–14, 24 och 25 §§.

En överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren som strider mot denna lag är inte bindande för arbetstagaren.

Denna lag träder i kraft den 1 maj 2016.

¹ Senaste lydelse 2008:296.