



Tidsbegränsade anställningar och förstärkt skydd för föräldralediga

Sammanfattning

I detta betänkande behandlas regeringens proposition 2005/06:185 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.

I den del av propositionen som avser anställningsskyddslagen (LAS) föreslås att avtal om tidsbegränsad anställning ska kunna träffas för fri visstidsanställning. På samma sätt som i dag ska avtal även kunna träffas om vikariat och när arbetstagaren har fyllt 67 år. Även provanställning ska få förekomma på samma sätt som i dag. Regler om andra typer av tidsbegränsad anställning upphävs.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos samma arbetsgivare i fri visstidsanställning i sammanlagt mer än 14 månader ska anställningen övergå till en tillsvidareanställning (fast anställning). Även tid i provanställning ska ingå vid beräkningen av denna tid.

En arbetstagare ska även fortsättningsvis ha företrädesrätt till återanställning om den tidigare anställningen upphört på grund av arbetsbrist. Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning förkortas till sammanlagt mer än sex, i stället för som i dag tolv, månaders anställning under de senaste två, i stället för som i dag tre, åren. Företrädesrätten ska gälla alla anställningar.

De nu angivna reglerna föreslås träda i kraft den 1 juli 2007.

Det föreslås även ändringar och förtydliganden i arbetsgivares skyldighet att lämna skriftlig information till arbetstagare om anställningsvillkor, och det införs en skyldighet för arbetsgivare att i vissa fall informera om lediga anställningar. I dessa delar innebär lagförslaget att vissa EG-direktiv genomförs på ett tydligare sätt i svensk lagstiftning. Merparten av dessa ändringar ska träda i kraft den 1 juli 2006.

I propositionen föreslås även förstärkningar av skyddet för föräldralediga.

I fråga om föräldraledighetslagen föreslås en ny regel om förbud mot missgynnande av arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet. Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten. En ny bevisregel

införs. Jämställdhetsombudsmannen får föra talan vid Arbetsdomstolen för en enskild arbetstagare eller arbetssökande. Lagens regler om kvalifikations-tid för rätt till ledighet upphör att gälla.

I denna del innebär de nya reglerna att vissa EG-direktiv fullt ut genom-förs i svensk rätt.

Det föreslås också att uppsägningstiden för en föräldraledig arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist ska börja löpa i första hand när arbets-tagaren återupptar arbetet.

De ändringar som avser en förstärkt föräldraledighet föreslås träda i kraft den 1 juli 2006.

I två fyrpartireservationer (m, fp, kd, c) läggs det fram alternativa för-slag om hur reglerna för visstidsanställning och företrädesrätt bör utformas.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	4
Redogörelse för ärendet	6
Ärendet och dess beredning	6
Propositionens huvudsakliga innehåll	6
Utskottets överväganden	9
Nya regler om tidsbegränsad anställning	9
Utökad informationsskyldighet	15
Förstärkt föräldraledighet	16
Reservationer	18
1. Visstidsanställning, punkt 1 (m, fp, kd, c)	18
2. Företrädesrätt, punkt 2 (m, fp, kd, c)	20
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag	22
Propositionen	22
Följdmotioner	22
<i>Bilaga 2</i>	
Regeringens lagförslag	24
<i>Bilaga 3</i>	
Reservanternas lagförslag (propositionen punkt 2)	41

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Visstidsanställning

Riksdagen antar dels 5 § regeringens förslag enligt punkt 2 till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd, dels regeringens förslag enligt punkt 3 till lag om ändring i lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt. Därmed bifaller riksdagen proposition 2005/06:185 punkterna 2 i denna del och 3 samt avslår motionerna 2005/06:A8 yrkandena 1–3 och 2005/06:A9 yrkandena 1 och 2.

Reservation 1 (m, fp, kd, c)

2. Företrädesrätt

Riksdagen antar 25 och 25 a §§ regeringens förslag enligt punkt 2 till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Därmed bifaller riksdagen proposition 2005/06:185 punkt 2 i denna del och avslår motionerna 2005/06:A8 yrkandena 4 och 5, 2005/06:A9 yrkande 3 och 2005/06:A10.

Reservation 2 (m, fp, kd, c)

3. Lagförslagen i övrigt

Riksdagen antar regeringens förslag

a) enligt punkt 2 till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd i den mån förslaget inte omfattas av vad utskottet föreslagit ovan under punkterna 1 och 2,

b) enligt punkt 1 till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,

c) enligt punkt 4 till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584).

Därmed bifaller riksdagen proposition 2005/06:185 punkterna 1, 2 i denna del och 4.

Stockholm den 4 maj 2006

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Anders Karlsson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anders Karlsson (s), Margareta Andersson (c), Laila Bjurling (s), Tina Acketoft (fp), Christer Skoog (s), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Lars Lilja (s), Carl B Hamilton (fp), Ann-Marie Fagerström (s), Henrik Westman (m), Ronny Olander (s), Ulf Holm (mp), Anders Wiklund (v), Lars-Ivar Ericson (c), Ann-Christin Ahlberg (s) och Maryam Yazdanfar (s).

Redogörelse för ärendet

Ärendet och dess beredning

Efter tillkännagivanden av riksdagen uppdrog regeringen 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.

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 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.

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

Den nu behandlade propositionen grundas på dessa förslag.

Lagrådet har yttrat sig över lagförslagen.

Förslagen i remissen till Lagrådet bygger på en överenskommelse mellan den socialdemokratiska regeringen, Vänsterpartiet och Miljöpartiet de gröna.

Tre motioner har väckts med anledning av propositionen.

Under ärendets beredning har utskottet uppvaktats av företrädare för Svenskt Näringsliv och medlemsorganisationer.

Propositionens huvudsakliga innehåll

Propositionen innehåller två huvuddelar, dels nya regler i lagen om anställningsskydd (LAS) om tidsbegränsade anställningar, dels ett förstärkt skydd för föräldralediga i föräldraledighetslagen.

I den del som avser LAS föreslås att avtal om tidsbegränsad anställning ska få träffas för s.k. fri visstidsanställning. Några särskilda villkor för sådan tidsbegränsad anställning uppställs inte. Avtal om tidsbegränsad anställning ska därutöver på samma sätt som i dag få träffas för vikariat och när arbetstagaren har fyllt 67 år. Även avtal om provanställning får

träffas på samma sätt som i dag. Ett antal av dagens anställningsformer tas bort, däribland säsonganställning, visstidsanställning för visst arbete av särskild beskaffenhet, praktikarbete och feriearbete.

Den fria visstidsanställningen ska övergå i en tillsvidareanställning om en arbetstagare under en femårsperiod varit anställd hos samme arbetsgivare i sammanlagt mer än 14 månader. Även tid i provanställning räknas in. Liksom i dag övergår en vikariatsanställning till en tillsvidareanställning om arbetstagaren varit anställd som vikarie i sammanlagt mer än tre år.

Reglerna om företrädesrätt till återanställning ändras på så sätt att kvalifikationstiden ska vara sex i stället för tolv månader under de senaste två åren, och inte som i dag de senaste tre åren.

Företrädesrätten ska liksom i dag gälla under nio månader. Den ska gälla i förhållande till alla anställningar.

En följdändring föreslås i lagen om totalförsvarsplikt.

De nu angivna lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2007.

I propositionen föreslås också ändringar och förtydliganden av arbetsgivarens skyldighet att lämna skriftlig information till arbetstagaren om anställningsvillkoren. Det införs en skyldighet för arbetsgivare att informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Lagändringarna innebär att två EG-direktiv genomförs på ett tydligare sätt (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, det s.k. upplysningsdirektivet, och rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, det s.k. visstidsdirektivet). Dessa regler föreslås träda i kraft den 1 juli 2006. En särskild regel om skyldighet att lämna information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid ska dock träda i kraft samtidigt med förändringarna i fråga om visstidsanställning.

Den andra delen av propositionen avser en förstärkt rätt till föräldraleddighet. Det införs en ny regel om förbud mot missgynnande av arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet. Föräldraledighetslagens regler om kvalifikationstid för rätt till ledighet upphör att gälla. Ändringarna innebär att EU:s s.k. likabehandlingsdirektiv genomförs fullt ut i svensk rätt (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).

Det föreslås även en särskild regel om att uppsägningstiden för en föräldraledig arbetstagare som huvudregel ska börja löpa när arbetstagaren återupptar arbetet. Denna regel är en del i ett förstärkt skydd för föräldralediga.

Reglerna om en förstärkt föräldraledighet föreslås träda i kraft den 1 juli 2006.

I den del av propositionen som avser tidsbegränsad anställning har det väckts en följdmotion av Moderaterna, Folkpartiet, Kristdemokraterna och Centerpartiet och två enskilda motioner. Propositionen har i övrigt inte för-
anlett några motioner.

I det följande uppehåller sig utskottet företrädesvis vid den del av propositionen som för-
anlett motioner.

Utskottets överväganden

Nya regler om tidsbegränsad anställning

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas regeringens förslag om nya regler för visstidsanställning. Avtal om tidsbegränsad anställning ska få träffas för fri visstidsanställning. Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd i en sådan anställning i sammanlagt mer än 14 månader ska anställningen övergå i en tillsvidareanställning. Även tid i provanställning får räknas med. Tidsbegränsad anställning för vikariat och när arbetstagaren har fyllt 67 år ska finnas kvar. Även avtal om provanställning ska kunna träffas på samma sätt som idag. Lagregler om tidsbegränsad anställning för t.ex. viss säsong tas bort. Reglerna om företrädesrätt till återanställning ändras på så sätt att kvalifikationstiden ska vara sex månader och inte som i dag tolv månader under två i stället för tre år. Företrädesrätten ska gälla alla slag av anställningar. De nya reglerna ska träda i kraft den 1 juli 2007. Utskottet tillstyrker förslagen.

Jämför reservationerna 1 och 2 (m, fp, kd, c).

Propositionen

LAS innebär som huvudregel att anställningsavtal gäller tills vidare (4 §). Avtal om tidsbegränsad anställning får enligt 5 och 5 a §§ träffas i sex olika 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 ska påbörja tjänstgöring enligt lagen om totalförsvarsplikt som ska pågå i mer än tre månader, 5) för viss tid när en arbetstagare har fyllt 67 år, 6) vid överenskommen visstidsanställning (ÖVA) under sammanlagt högst tolv månader under tre år, med den ytterligare begränsningen att arbetsgivaren får ha högst fem arbetstagare anställda med ÖVA vid en och samma tidpunkt. Om en arbetstagare haft anställning som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren övergår anställningen till en tillsvidareanställning (5 §).

Det är dessutom möjligt att träffa avtal om tidsbegränsad provanställning om prövotiden är högst sex månader (6 §).

Regeringen konstaterar att dagens reglering är relativt omfattande, detaljerad och krånglig. Olika förutsättningar och tidsfrister har knutits till de olika formerna av tidsbegränsad anställning. Reglerna kan vara svåra att

förstå och tillämpa för både arbetsgivare och arbetstagare, vilket skapar oklarheter som i förlängningen kan leda till tvister. I dag går det att kombinera och stapla tidsbegränsade anställningar på varandra under lång tid. En grundläggande utgångspunkt är att tillsvidareanställning är den huvudsakliga anställningsformen. Inriktningen ska vara att motverka tidsbegränsade anställningar under lång tid hos en och samma arbetsgivare. Det är även angeläget med färre former av tidsbegränsade anställningar och en mer enhetlig reglering. Reglerna bör vara mer förutsägbara än i dag. Syftet är också att minska antalet tidsbegränsade anställningar. Regelverket ska främja att tidsbegränsat anställda slussas in i tillsvidareanställning.

Regeringen föreslår en ny regel som innebär att avtal om tidsbegränsad anställning ska få träffas för fri visstidsanställning. En regel som anger att tidsbegränsad anställning får träffas fritt är tydlig och enkel att förstå och tillämpa. Skäl behöver inte anges för att tidsbegränsa anställningen. Det ska gå att träffa avtal om flera tidsbegränsade anställningar hos samme arbetsgivare. Om en arbetstagare under en femårsperiod varit anställd i en eller flera visstidsanställningar eller i provanställning i sammanlagt mer än 14 månader övergår anställningen till en tillsvidareanställning. När tidsmålet är uppnått sker automatisk omvandling. Regeringen bedömer att flertalet tidsbegränsade anställningar och situationer ryms inom den föreslagna tidsramen. En för lång tid riskerar att sätta huvudregeln om tillsvidareanställning ur spel. Legitima behov av tidsbegränsad anställning utöver 14 månader kan enligt regeringen tillgodoses genom kollektivavtal om avvikelser från lagens regler (2 § tredje stycket LAS) t.ex. om projektanställning eller tidsbegränsad anställning för viss säsong. 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 arbetstagaren bör anställas med tillsvidareanställning.

Regeringen aviserar att reglerna om tidsbegränsad anställning på högskoleområdet ska ses över.

Med den nya anställningsformen upphävs reglerna om tidsbegränsad anställning enligt 1, 2 utom vikariat, 3, 4 och 6 ovan. Samma regler som i dag ska gälla för att anställa vikarier. På motsvarande sätt som för närvarande omvandlas en vikariatsanställning till tillsvidareanställning om arbetstagaren varit anställd som vikarie i sammanlagt mer än tre år under en femårsperiod.

Regeringen föreslår också en förstärkt företrädesrätt. I dag gäller att arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist eller vilkas tidsbegränsade anställning inte har fortsatt på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare var sysselsatta. Företrädesrätten gäller om arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. Vid företrädesrätt till ny säsonganställning för en tidigare säsonganställd arbetstagare krävs sex månaders anställning under de senaste två åren.

I propositionen föreslås nu att kvalifikationstiden ska vara sammanlagt mer än sex, i stället för tolv, månaders anställning under de senaste två, i stället för tre, åren. Företrädesrätten till återanställning ska gälla alla anställningar. En förkortad kvalifikationstid för företrädesrätten bör enligt propositionen kunna motverka att fri visstidsanställning används i stället för provanställning. Regleringen markerar att anställningsskyddet byggs upp gradvis.

Motionerna

I flerpartimotion A8 av *Moderaterna, Folkpartiet, Kristdemokraterna och Centerpartiet* framhålls att tillsvidareanställning ska vara grunden, men att tidsbegränsade anställningar också spelar en mycket viktig roll vid arbetstoppar m.m. I motionen beskrivs den tidsbegränsade anställningen som en bro in i arbetslivet för unga och andra med liten arbetslivserfarenhet.

Partierna pekar på att vissa näringar inom turism, jordbruk m.m. har stora säsongvariationer och därför måste kunna anställa personal för enbart viss tid under året. Det blir annars till nackdel för glesbygd och småföretagare. Partierna anser att det är bra och en förenkling att olika anställningsformer förs samman till fri visstidsanställning. Det ger överblick. De menar också att kollektivavtal är att föredra framför lagstiftning. En längre tillåten tid för tidsbegränsad anställning än vad regeringen föreslår skulle ge t.ex. ungdomar och utanförstående bättre chans att komma in på arbetsmarknaden. En och samma person ska enligt motionen kunna anställas under högst 24 månader under en period om fem år. Ingen anställning får vara kortare än en månad (yrkandena 2 och 3). Partierna anser också att säsonganställning bör vara kvar som anställningsform (yrkande 1).

Även i en enskild motion, A9 av *Cecilia Widegren m.fl. (m)*, yrkas att möjligheten till säsonganställning ska finnas kvar. Rimliga villkor bör enligt motionärerna gälla för trädgårdsnäring, skog, turism m.m.

I fråga om företrädesrätten är uppfattningen i flerpartimotion A8 (*m, fp, kd, c*) att kvalifikationstiden även fortsättningsvis bör vara tolv månader (yrkande 4). Regeringens förslag om endast sex månaders kvalifikationstid gör det svårare för ungdomar, sjukskrivna m.fl. att få en tidsbegränsad anställning. Med hänsyn till att motionen föreslår att möjligheterna för arbetsgivaren att anställa tidsbegränsat ska gälla under längre tid bör arbetsgivaren ha ett större åtagande gentemot de tidsbegränsat anställda. Företrädesrätten bör gälla i tolv månader och inte som i dag i nio månader (yrkande 5).

Cecilia Widegren m.fl. (m) anser i motion A9 att sådana låsningseffekter för säsonganställningar som t.ex. företrädesrätten innebär bör minimeras (yrkande 3).

Enligt motion A10 av Patrik Norinder (m) bör företrädesrätten inte gälla om den nya anställningen kan komma att leda till en tillsvidareanställning såvida inte arbetstagaren tidigare varit anställd som vikarie och återanställningen avser ett vikariat.

Utskottets ställningstagande

Utskottet välkomnar en förenkling av reglerna om tidsbegränsad anställning. De föreslagna reglerna bör vara enkla att förstå för både arbetsgivare och arbetstagare och lätta att tillämpa. En tidsbegränsad anställning innebär dock att en arbetstagare måste leva med otrygghet. Att arbetstagaren har en tidsbegränsad anställning kan t.ex. vara till nackdel vid kreditgivning. Men det handlar om mer än ekonomisk trygghet. Som regeringen framhåller kan en tillsvidareanställning på ett annat sätt än en tidsbegränsad anställning främja deltagandet i den sociala gemenskapen på arbetsplatsen. En tillsvidareanställning kan ge ökade möjligheter till personlig utveckling. Tidsbegränsat anställda har jämfört med tillsvidareanställda typiskt sett sämre utvecklings- och utbildningsmöjligheter i arbetet. Det kan i sin tur inverka på möjligheterna i fråga om integration och familjebildning. Det kan även påverka hälsan. Vilken anställningsform som den enskilde har kan även påverka möjligheterna att utanför arbetslivet styra och planera sin livssituation. En tillsvidareanställning är även positiv för arbetsgivaren. Att arbetstagaren har en fastare anknytning kan förväntas leda till ökat engagemang och ökad effektivitet på arbetsplatsen, vilket i sin tur kan ge ökad produktivitet som resultat.

Av dessa skäl måste möjligheterna till fri visstidsanställning på något sätt begränsas. Olika vägar kan väljas. Alternativet med en tidsgräns har många fördelar och ansluter till den ordning som redan finns när det gäller vikariatsanställning. För att åstadkomma en så enkel och enhetlig reglering som möjligt bör man utgå från ett tidsmätt som rymmer alla olika typer av tidsbegränsade anställningar som kan förekomma som fri visstidsanställning inklusive provanställning. Flerpartimotion A8 yrkande 3 delvis (m, fp, kd, c) innebär på denna punkt, som utskottet uppfattar saken, att anställningar kortare än en månad ska räknas bort. Utskottet anser inte att en sådan regel är ägnad att förenkla. Den skulle dessutom kunna leda till en strävan hos arbetsgivare att i onödan förkorta anställningen.

Vid överväganden om vad som är en rimlig tidsgräns bör man ha i åtanke att en alltför lång tid riskerar att sätta huvudregeln om tillsvidareanställning som den huvudsakliga anställningsformen ur spel. Regeringen har alltså stannat för att bestämma tidsmättet till 14 månader under en femårsperiod. I flerpartimotion A8 yrkandena 2 och 3 delvis (m, fp, kd, c) föreslås att tidsgränsen i stället ska vara 24 månader. Utskottet bedömer att en kortare tidsperiod än 24 månader är tillräcklig för att uppnå syftet att ge ungdomar och utanförstående en bra möjlighet att komma in på arbetsmarknaden. Med en tidsgräns på 14 månader bör man kunna för-

hindra att en fri visstidsanställning pågår under alltför lång tid hos samme arbetsgivare. Det kan bidra till att arbetsgivaren i samband med att det tillåtna tidsmåttet uppnåtts väljer att fortsättningsvis behålla arbetstagaren men då som tillsvidareanställd. Utskottet anser att 14 månader är en rimligt avvägd tidsgräns och ansluter sig alltså till propositionens förslag på denna punkt.

Som framgått innebär propositionen att möjligheten tas bort att träffa *avtal för viss tid eller viss säsong* eller för visst arbete om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet. I flerpartimotion A8 yrkande 1 (m, fp, kd, c) yrkas avslag i fråga om propositionens förslag att slopa den särskilda regeln om säsonganställning. Utskottet inser liksom regeringen att det kan finnas behov av relativt långa tidsbegränsade anställningar. Mot detta ska ställas att regelverket bör vara enkelt och tydligt. Därför bör det inte finnas alltför många former av tillåten tidsbegränsad anställning. Utskottet instämmer med regeringen att flertalet tidsbegränsade anställningar bör rymmas inom 14-månadersramen.

Som påpekas i propositionen, och som även framförts vid uppvaktning i utskottet av företrädare för Svenskt Näringsliv med medlemsorganisationer och medlemsföretag, kan det finnas legitima behov att anställa tidsbegränsat under längre tid än 14 månader. Utskottet vill liksom regeringen här hänvisa till de möjligheter som finns att träffa kollektivavtal om avvikelser från lagens regler. Precis som i dag ska det vara möjligt att i kollektivavtal bestämma att tidsbegränsad anställning för viss säsong ska vara tillåtet. Ett sådant kollektivavtal kan träffas om avtalet slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation. Liksom i dag kommer det även att vara möjligt att träffa lokalt kollektivavtal om avvikelser i det fall att kollektivavtal gäller mellan parterna i andra frågor och det kollektivavtalet har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Med ett kollektivavtal kan arbetsmarknadens parter helt och hållet anpassa bestämmelserna till den enskilda verksamhetens behov. Skulle arbetsgivarens behov av arbetskraft vara så pass omfattande att det inte ryms inom tidsmåttet 14 månader, och sluts inte kollektivavtal, är det enligt utskottets mening rimligt att arbetstagaren anställs i tillsvidareanställning. Utskottet avstyrker därmed motion A8 yrkande 1.

I fråga om *företrädesrätten* är propositionens förslag att kvalifikationstiden ska förkortas från tolv till sex månader. Samtidigt förkortas ramtiden från tre till två år. Mot detta invänder de fyra borgerliga partierna som vill behålla den nuvarande kvalifikationstiden, motion A8 yrkande 4 (m, fp, kd, c).

Reglerna om företrädesrätt är ett viktigt inslag i anställningsskyddet, och detta särskilt för personer med tidsbegränsad anställning. Med de nya reglerna om fri visstidsanställning kommer en arbetsgivare vid många tillfällen att ha tre alternativ inför en nyanställning. Arbetsgivaren kan välja mellan att direkt tillsvidareanställa en arbetstagarare, att provanställa eller att anställa i fri visstidsanställning. I praktiken kommer även en fri visstidsan-

ställning att ge arbetsgivaren möjlighet att pröva arbetstagarens lämplighet för arbetet, dock utan att på samma sätt som i en provanställning kunna bryta anställningen i förtid. Genom att förkorta kvalifikationstiden till sex månader kan man motverka att fri visstidsanställning används i stället för en provanställning. Skillnaden minskar mellan att provanställa och att anställa i fri visstidsanställning.

Genom företrädesrätten får även arbetstagaren i fri visstidsanställning en starkare anknytning till arbetsgivaren. Som sägs i propositionen kommer regleringen att innebära att anställningsskyddet byggs upp successivt. De första sex månaderna blir helt fria i både fri visstidsanställning och i provanställning. Därefter får den provanställda en tillsvidareanställning medan den som har en fri visstidsanställning under de följande åtta månaderna har företrädesrätt för att efter sammanlagt 14 månaders anställning få sin fria visstidsanställning automatiskt omvandlad till en tillsvidareanställning. Utskottet anser att detta är ett rimligt system.

Enligt flerpartinotionen kan man befara att företrädesrätten ska försvåra för vissa grupper att få en tidsbegränsad anställning. Utskottet kan inte dela de farhågorna. Som regeringen pekar på bör den förkortade kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning snarast motverka att de tidsbegränsade anställningarna blir kortare. Det förekommer i dag att vissa arbetstagare oavsett arbetskraftsbehov anställs för begränsad tid under endast drygt elva månader, dvs. strax under den nuvarande tidsgränsen för företrädesrätt. Om arbetsgivaren med de nya reglerna väljer att anställa i fri visstidsanställning kortare tid än sex månader för att undvika företrädesrätten lär kostnaderna för rekrytering och inskolning öka. Det skulle helt enkelt inte bli företagsekonomiskt försvarbart. Det gör att effekten i stället får antas bli att fler arbetstagare stannar kvar i sin tidsbegränsade anställning förbi tidsgränsen för företrädesrätt. På det sättet förstärks företrädesrättens funktion att verka för en återanställning. Som regeringen framhåller bör vissa grupper med svag ställning på arbetsmarknaden gynnas av reglerna, t.ex. vikarier som snabbare kommer att kvalificera sig för återanställning.

Utskottet anser sammanfattningsvis att de föreslagna reglerna innebär en balanserad avvägning. Det anförda innebär att utskottet inte kan ställa sig bakom de motioner som förordar en bibehållen kvalifikationstid, och detta inte heller om företrädesrätten, som förordas i flerpartinotion A8 yrkande 5 (m, fp, kd, c), skulle utsträckas till tolv månader i stället för nio.

Motionerna A8 yrkandena 4 och 5 (m, fp, kd, c) och A9 yrkande 3 (m) avstyrks därmed.

När det så gäller *vilka anställningar som ska omfattas av företrädesrätten* är innebörden av propositionen att företrädesrätten till återanställning på samma sätt som i dag ska avse alla former av anställning. I motion A10 av Patrik Norinder (m) yrkas att företrädesrätt inte ska gälla om den kan komma att leda till att en tidsbegränsad anställning omvandlas till tillsvidareanställning.

Regeringen har i denna fråga stannat för att inte föreslå några begränsningar. Om företrädesrätten till återanställning inte skulle gälla samtliga anställningar hos arbetsgivaren minskar arbetstagarens möjlighet att få återkomma i anställning när arbetstagaren börjar närma sig maximal tid i tidsbegränsad anställning. Arbetsgivaren skulle i sådana fall kunna välja att anställa en annan person. Syftet med reglerna är att öka arbetstagarnas möjligheter att återkomma i ny anställning hos en arbetsgivare där de tidigare varit anställda i enlighet med tanken att anställningsskyddet byggs upp successivt. Utskottet anser liksom regeringen att företrädesrätten till återanställning alltså ska gälla alla former av anställning hos arbetsgivaren. En annan ordning skulle kraftigt försvaga företrädesrätten. En sådan regel skulle dessutom kunna vara svår att tillämpa.

Utskottet ansluter sig alltså till propositionen i denna del och avstyrker motion A10 (m).

Utskottet ansluter sig även till lagförslaget i övrigt. Riksdagen bör alltså anta det i propositionen framlagda förslaget enligt bilaga 2.2 till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd och det därav föranledda förslaget enligt bilaga 2.3 till ändring i lagen om (1994:1809) om totalförsvarsplikt.

De nya reglerna bör som regeringen föreslår träda i kraft den 1 juli 2007.

Utökad informationsskyldighet

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt tillstyrker utskottet regeringens förslag om ändringar och förtydliganden i arbetsgivarens skyldighet att lämna skriftlig information till arbetstagaren om anställningsvillkor m.m. Huvuddelen av de nya reglerna ska träda i kraft den 1 juli 2006.

Propositionen och utskottets ställningstagande

I denna del av ärendet har det inte väckts några motioner. Utskottet ansluter sig till regeringens uppfattning att skyldigheten för arbetsgivaren att lämna skriftlig information till arbetstagaren om anställningsvillkoren bör preciseras och att en skyldighet bör införas att i vissa fall informera om lediga anställningar. Utskottet godtar också det sätt på vilket detta genomförs i lagen, liksom att de nya reglerna bör träda i kraft den 1 juli 2006.

Propositionen bör därmed bifallas i denna del och förslaget enligt bilaga 2.1 till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd i denna del antas av riksdagen.

Förstärkt föräldraledighet

Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt tillstyrker utskottet regeringens förslag om en ny regel om förbud mot missgynnande av arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet. Även förslag om att slopa regler om kvalifikationstid för rätt till ledighet tillstyrks. Utskottet godtar också förslaget om att uppsägnings-tiden vid uppsägning på grund av arbetsbrist av en föräldraledig inte ska börja löpa förrän arbetstagaren återupptar sitt arbete. De nya reglerna ska träda i kraft den 1 juli 2006.

Propositionen och utskottets ställningstagande

Riksdagen har flera gånger uttalat sig för en stärkt rätt till föräldraledighet, senast genom ett tillkännagivande till regeringen våren 2005 (bet. 2004/05: AU8, rskr. 2004/05:225). Detta tillkännagivande knöt an till tidigare riksdagsuttalanden av liknande innebörd (bet. 2000/01:AU9, rskr. 2000/01:179 resp. 2002/03:AU6, rskr. 2002/03:177).

Några motioner har som nämnts inte heller väckts med anledning av dessa delar av propositionen.

Det är med stor tillfredsställelse som utskottet kan konstatera att regeringen nu lägger fram lagförslag om en förstärkt föräldraledighet. Innebörden är att det ska vara förbjudet att missgynna en arbetstagare eller arbetssökande av skäl som har samband med föräldraledighet. Skyddet för gravida och föräldralediga kommer till funktion och räckvidd i princip att vara likvärdigt. Skyddet för föräldralediga utformas dock som ett förbud mot missgynnande. Det ska vara tillämpligt i princip i motsvarande situationer som omfattas av lagstiftningen i övrigt mot diskriminering i arbetslivet. Undantag från förbudet ska gälla om olika villkor eller behandling är en nödvändig följd av ledigheten. En särskild bevisregel införs. 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, ska arbetsgivaren visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande eller att missgynnandet är en nödvändig följd av föräldraledigheten. I en tvist om förbudet får Jämställdhetsombudsmanen föra talan vid Arbetsdomstolen för en enskild arbetstagare eller arbetssökande.

Regeringens lagförslag innebär även i övrigt en stärkt rätt till föräldraledighet. Föräldraledighetslagens regler om kvalifikationstid upphör att gälla, vilket innebär att det inte kommer att ställas krav på viss anställningstid för rätt till hel ledighet med eller utan föräldrapenning eller delledighet med eller utan föräldrapenning. Utskottet delar regeringens uppfattning att de nuvarande kvalifikationsreglerna är en omotiverad inskränkning i rätten till föräldraledighet. Sådana regler kan skapa inlåsningseffekter. Att ta bort

kvalifikationsreglerna kan innebära att visstidsanställdas ställning stärks. Som påpekas i propositionen kan kvalifikationsregler redan i sig innebära indirekt könsdiskriminering. Utskottet anser liksom regeringen att kvalifikationsreglerna bör tas bort.

De nya reglerna i föräldraledighetslagen föreslås träda i kraft den 1 juli 2006.

Det sagda innebär att utskottet ställer sig bakom propositionen i motsvarande del. Regeringens förslag enligt punkt 2.4 till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584) bör alltså antas av riksdagen.

Slutligen läggs det fram ett förslag om uppsägningstiden enligt 11 § LAS vid uppsägning av föräldralediga på grund av arbetsbrist. Även denna fråga omfattades av riksdagens uttalanden enligt ovan. Det nu framlagda förslaget innebär att uppsägningstiden i sådant fall ska börja löpa först när arbetstagaren återupptar arbetet efter föräldraledigheten eller när arbetet skulle ha återupptagits enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller vid uppsägningen. Även denna regel ska börja gälla den 1 juli 2006.

Utskottet ställer sig bakom förslaget, vilket innebär att propositionen i denna del bör bifallas av riksdagen. Regeringens förslag enligt punkt 2.1 till lag om ändring lagen (1982:80) om anställningsskydd i denna del bör alltså antas av riksdagen.

Reservationer

Utskottets förslag till riksdagsbeslut och ställningstaganden har föranlett följande reservationer. I rubriken anges vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

1. Visstidsanställning, punkt 1 (m, fp, kd, c)

av Margareta Andersson (c), Tina Acketoft (fp), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Carl B Hamilton (fp), Henrik Westman (m) och Lars-Ivar Ericson (c).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen dels godkänner vad som anförts i reservationen, dels antar 5 § regeringens förslag enligt punkt 2 till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd med den ändringen att bestämmelsen får den lydelse som reservanterna föreslår i bilaga 3, dels regeringens förslag enligt punkt 3 till lag om ändring i lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt. Därmed bifaller riksdagen proposition 2005/06:185 punkt 3 och motion 2005/06:A8 yrkandena 1 och 2, bifaller delvis motionerna 2005/06:A8 yrkande 3 och 2005/06:A9 yrkandena 1 och 2 samt avslår proposition 2005/06:185 punkt 2 i denna del.

Ställningstagande

Dagens arbetsmarknad skiljer sig på många sätt från den på 1970-talet då merparten av det nuvarande anställningsskyddet tillkom. Produktionen dominerades då av storskaliga företag och anställningar var som regel tillsvidareanställningar. I dag lever vi i ett kunskapssamhälle med större inslag av tillfälliga anställningar. Många anställningar är vikariat, projekt eller någon annan korttidsform. Förändringarna av anställningsskyddet har resulterat i ett allt snårigare och mer svåröverblickbart regelverk.

Den stora majoriteten av dem som arbetar på den svenska arbetsmarknaden har tillsvidareanställningar. Allians för Sverige anser att tillsvidareanställningar ska vara grunden på arbetsmarknaden. Men tidsbegränsade anställningar spelar också en mycket viktig roll. De behövs för att arbetsgivare ska kunna anställa personer vid tillfälliga arbetstoppar och ersätta tillfälligt frånvarande personal. Tillfälliga anställningar är också en viktig bro in i arbetslivet för unga och andra människor med liten eller ingen arbetslivserfarenhet.

Den höga arbetslösheten bland ungdomar och invandrare kan, enligt bl.a. OECD-studier, bero på att anställningsskyddet är mindre flexibelt än vad som krävs i dagens moderna arbetsliv. Anställningar på korttidskontrakt som ett komplement till fasta anställningar gör det möjligt för grupper som står långt från arbetsmarknaden att etablera sig och få arbetslivserfarenhet. Samtidigt är det viktigt att arbetsgivaren ges möjlighet till ett mer långsiktigt åtagande än i dagens system, så att arbetstagaren får en ordentlig yrkeserfarenhet.

Säsonganställningar

Vissa näringar präglas av stora säsongvariationer och kan inte fungera effektivt och nå positiv lönsamhet utan möjlighet att anställa personal under enbart viss tid av året. Dit hör många arbetsplatser inom turism- och besöksnäring som t.ex. skidliftar, fjällhotell, skoteruthyrning, skärgårdsföretagare inom stug- och båtuthyrning, biltestverksamheten i Norrland m.m. Liknande förhållanden gäller inom jordbruk, byggsektorn och gröna näringar, men även inom vissa delar av detaljhandeln, t.ex. handelsträdgårdar, livsmedelsbutiker som betjänar det rörliga båtfolket, osv. Att kraftigt försvåra och i vissa fall omöjliggöra för dessa verksamheter att säsonganställa är att göra såväl glesbygd som många småföretagare en stor otjänst och sänka deras ekonomiska förutsättningar, för att inte tala om alla dem, ofta unga människor, som gärna tar dessa jobb som studiefinansiering, komplement eller extra påhugg.

Ett annat problem rör säsongarbete i branscher där säsongerna är relativt långa. Med propositionens föreslagna begränsning av ramtiden omöjliggörs eller försvåras kraftigt återkommande säsonganställningar med kompetenshöjande kontinuitet. Redan efter ett par år med t.ex. samma handelsträdgårdsanställda står innehavaren inför valet att antingen tillsvidareanställa henne eller honom, trots att inga arbetsuppgifter finns på vintern, eller att säsonganställa en helt annan och oerfaren person. En fortsatt möjlighet till säsonganställningar är enligt vår mening ett nödvändigt komplement till fria visstidsanställningar.

Regeringens förslag att slopa säsonganställning som anställningsform kan i långa stycken omintetgöra det arbete lokalt och på riksnivå som gjorts för att främja inte minst turismen i Sverige. De människor som förtjänar sitt uppehälle, och ger jobb åt andra människor, inom jordbruk, trädgårdsskötsel, skogsbruk, biltestning m.m. kan få sin lönsamhetskalkyl, egna utkomstmöjligheter och anställningsförmåga kraftigt försämrade.

Vi har ytterligare stärkt i vår hållning av den information som lämnats av företrädare för säsongberoende företag och deras organisationer i anslutning till beredningen av ärendet.

Vi motsätter oss därför förslaget att slopa anställning för viss säsong som en särskild anställningsform.

Fri visstidsanställning m.m.

Vi i Allians för Sverige anser att det är bra att föra samman olika tillfälliga anställningsformer till en gemensam fri visstidsanställning. Detta är en viktig förenkling i lagen om anställningsskydd som skapar bättre överblick för såväl arbetstagare som arbetsgivare. Allians för Sverige delar regeringens bedömning att vikariat och provanställningar bör finnas kvar som egna anställningsformer. Som framgått ovan anser vi dessutom att säsonganställning bör finnas kvar.

Allians för Sverige menar samtidigt att kollektivavtal som reglerar förhållandena mellan arbetsgivare och anställda är att föredra framför lagstiftning. Arbetsmarknadens parter kan i sina avtal ta hänsyn till olika branschens specifika behov och därmed förbättra flexibiliteten på arbetsmarknaden.

Vi anser dock att det finns några problem i regeringens förslag som kräver lösningar. Den höga arbetslösheten bland ungdomar och invandrare beror på att dagens trösklar till arbetslivet ofta är för höga för dem. Det är viktigt att t.ex. ungdomar får möjlighet att prova på ett första jobb samtidigt som det första jobbet bör ge en ordentlig arbetslivserfarenhet. En utökad möjlighet till tidsbegränsade anställningar och en längre provperiod innan företrädesrätten inträder (jämför reservation 2) skulle, jämfört med regeringens förslag, ge dem som står utanför arbetsmarknaden en större chans att komma in och därigenom bryta dagens utanförskap.

Allians för Sverige anser det rimligt att tillfälliga anställningar ska kunna gälla för en förhållandevis lång tidsperiod. Det ger både företagare och anställda större möjligheter; flexibiliteten ökar samtidigt som tryggheten ökar för den anställde. Alliansen anser därför att den tidsgräns på 14 månader under en sammanlagd tid av fem år, som regeringen föreslår, är oacceptabelt snäv. Vi föreslår i stället att det ska vara möjligt att anställa en och samma person i maximalt 24 månader hos samma arbetsgivare under en tidsperiod på fem år i fri visstidsanställning. Även anställningar som är kortare än en månad ska få tillgodoräknas.

Vi lägger fram lagförslag i enlighet med detta i bilaga 3 till betänkandet.

Vi anser därmed att motionerna A8 yrkandena 1–3 (m, fp, kd, c) och A9 yrkandena 1 och 2 i motsvarande delar bör bifallas av riksdagen. Propositionen bör avslås i motsvarande delar.

2. Företrädesrätt, punkt 2 (m, fp, kd, c)

av Margareta Andersson (c), Tina Acketoft (fp), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Carl B Hamilton (fp), Henrik Westman (m) och Lars-Ivar Ericson (c).

Förslag till riksdagsbeslut

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

Riksdagen dels godkänner vad som anförts i reservationen, dels antar 25 och 25 a §§ regeringens förslag enligt punkt 2 till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd med den ändringen att bestämmelsen får den lydelse som reservanterna föreslår i bilaga 3. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2005/06:A8 yrkande 4 och 2005/06:A10, bifaller delvis motion 2005/06:A9 yrkande 3 och avslår proposition 2005/06:185 punkt 2 i denna del och motion 2005/06:A8 yrkande 5.

Ställningstagande

Allians för Sverige anser att det är bra med ett regelverk som gör att arbetsgivare vågar göra långsiktiga åtaganden i förhållande till sina anställda. För att detta ska vara möjligt och mindre riskfyllt bör arbetsgivarna ha möjlighet att pröva de anställdas förmåga under en rimlig tid. Vi anser att dagens regler som ger företräde till återanställning efter tolv månaders anställning är en rimlig kompromiss mellan olika intressen, och vi motsätter oss därför regeringens förslag att sänka gränsen till sex månader. Den förändring som regeringen föreslår skulle komma att göra det svårare för många ungdomar, personer med invandrabakgrund, sjukskrivna och andra med svag ställning på arbetsmarknaden att få tillfälliga anställningar och arbetslivserfarenhet. Vi föreslår därför att företrädesrätt till återanställning även i fortsättningen ska gälla efter tolv månaders anställning.

Ett annat problem med regeringens förslag är att företrädesrätten ska gälla i förhållande till alla former av anställning. Det innebär att företrädesrätten kan åberopas även om den kan leda till att en fri visstidsanställning omvandlas till tillsvidareanställning. Vi är övertygade om att en sådan regel skulle motverka vårt överordnade syfte, nämligen att underlätta för fler anställningar. Vi anser att företrädesrätten därför inte bör kunna göras gällande i ett sådant fall, vilket också är innebörden av departementspromemorian Ds 2005:15.

Vi lägger fram lagförslag i enlighet med detta i bilaga 3 till betänkandet. Det anförda innebär att vi anser att motionerna A8 yrkande 4 (m, fp, kd, c) och A10 (m) bör bifallas av riksdagen liksom motion A9 i motsvarande del.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

Proposition 2005/06:185 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen:

1. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.
2. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.
3. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt.
4. Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584).

Följdmotioner

2005/06:A8 av Carl B Hamilton m.fl. (fp, m, kd, c):

1. Riksdagen avslår regeringens förslag att ta bort säsongsanställning som en särskild anställningsform i anställningsskyddslagen.
2. Riksdagen avslår regeringens förslag om fri visstidsanställning i sammanlagt upp till 14 månader under en ramtid av 5 år.
3. Riksdagen beslutar att införa fri visstidsanställning som kan gälla i sammanlagt upp till 24 månader under en ramtid av 5 år, där ingen avtalad anställning får vara kortare än en månad.
4. Riksdagen avslår regeringens förslag att korta kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning från 12 till 6 månader.
5. Riksdagen beslutar att företrädesrätten till återanställning skall gälla under en period på 12 månader efter avslutad anställning jämfört med 9 månader i dag.

2005/06:A9 av Cecilia Widegren m.fl. (m):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att möjliggöra olika sysselsättningsgrad och därmed avslag av den delen av propositionen som rör visstidsanställning och säsongsanställning.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om rimliga villkor för visstidsanställning och säsongsanställning.

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om företrädesrätt.

2005/06:A10 av Patrik Norinder (m):

Riksdagen beslutar om tillägg till 25 § och 25 a § LAS enligt vad som anføres i motionen.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

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. Begynnelselön, 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.

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. 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 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 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 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 §.

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 arbetssökande 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 arbetstagsidan 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 förmåner (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 skolarbetet.

¹ Senaste lydelse 2001:144.

² Ändringen innebär att fjärde stycket upphävs.

*Kvalifikationstid i anställningen
krävs enligt 9 §.*

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 skolar.

*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 för-sämrade 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 ogiltig-förklaras, om arbetstagaren begär det.

Bevisbörda

24 §

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.

Rätt att föra talan

25 §

I en tvist enligt 16 eller 17 § 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.

Talan som förs av Jämställdhetsombudsmannen behandlas som om talan hade förts på egna vägnar av arbetstagaren eller den arbetssökande. 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.

BILAGA 3

Reservanternas lagförslag (propositionen punkt 2)

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

*Regeringens förslag**Reservanternas förslag*

5 §

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för fri visstidsanställning,
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

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för fri visstidsanställning,
2. för vikariat *och för viss säsong*, 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 24 månader, eller som vikarie i sammanlagt mer än tre år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

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 § 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.

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 *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.

Om en arbetstagare gör gällande företrädesrätt enligt första stycket och om detta kan komma att leda till en tillsvidareanställning enligt 5 §, 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. 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.

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 §

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.

Om en arbetstagare gör gällande företrädesrätt enligt första stycket och om detta kan komma att leda till en tillsvidareanställning enligt 5 §, gäller företrädesrätten endast om arbetstagaren tidigare har varit anställd som vikarie hos arbetsgivaren och återanställningen avser ett vikariat.